De arbeidsmarktpositie van vijftigplussers in 2016, een werkdocument

1. Voorwoord

Juni 2011 hebben sociale partners in de Stichting van de Arbeid de *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*[1] opgesteld. Doel van de Beleidsagenda is om de positie van vijftigplussers op de arbeidsmarkt in acht jaar tijd stevig te verbeteren. Ter onderbouwing van de actiepunten in de *Beleidsagenda 2020* heeft de Stichting toen als bijlage een analyse uitgebracht waarin de arbeidsmarktpositie van oudere werkenden en werkzoekenden in kaart is gebracht.
Deze notitie is een update van de eerdere analyse.[2] Aanleiding hiervoor is de huidige arbeidsmarktpositie van de werkzoekende vijftigplussers. Zo neemt het aandeel vijftigplussers met een WW-uitkering al jaren toe evenals het aandeel en aantal langdurig werkloze vijftigplussers. Daarnaast vergrijst de samenleving waardoor niet alleen de bevolking ouder wordt, maar ook de werkzame beroepsbevolking. De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking is gestegen van iets meer dan 36 jaar in 1990 naar bijna 42 jaar in 2013.[3] Wat bovendien meespeelt in de toename van de werkloosheid onder vijftigplussers is de fors toegenomen arbeidsdeelname van vijftigplussers.

De langdurige werkloosheid onder vijftigplussers was aanleiding voor de minister van SZW om een nieuw actieplan in te zetten om hier verandering in te brengen.[4] Daarom gaat deze notitie ook met name in op de achtergronden van de langdurige werkloosheid van personen van 50 jaar of ouder.[5]

Doel van deze analyse is het in kaart brengen waarom de langdurige werkloosheid onder vijftigplussers een hardnekkig probleem is. Een duidelijk beeld van de oorzaken biedt immers de mogelijkheden om te komen tot de juiste oplossingen.
Deze analyse is in eerste instantie gericht op de Nederlandse situatie. Niettemin wordt ook aandacht besteed aan langdurige werkloosheid onder vijftigplussers in andere Europese landen om zicht te krijgen op de maatregelen die andere landen treffen om vijftigplussers aan het werk te helpen die wellicht ook voor Nederland bruikbaar zijn.

2. De economische situatie

De gevolgen van de economische crisis, die eind 2008 inzette, waren lange tijd niet zichtbaar op de arbeidsmarkt. Ondanks een forse krimp van het BBP in 2009 (-3,7 procent) steeg de werkloosheid amper. Dit had te maken met *labour hoarding*. Werkgevers hielden werknemers in dienst terwijl er eigenlijk niet voldoende werk was. Een reden hiervoor was de verwachting dat de conjuncturele neergang maar kort van

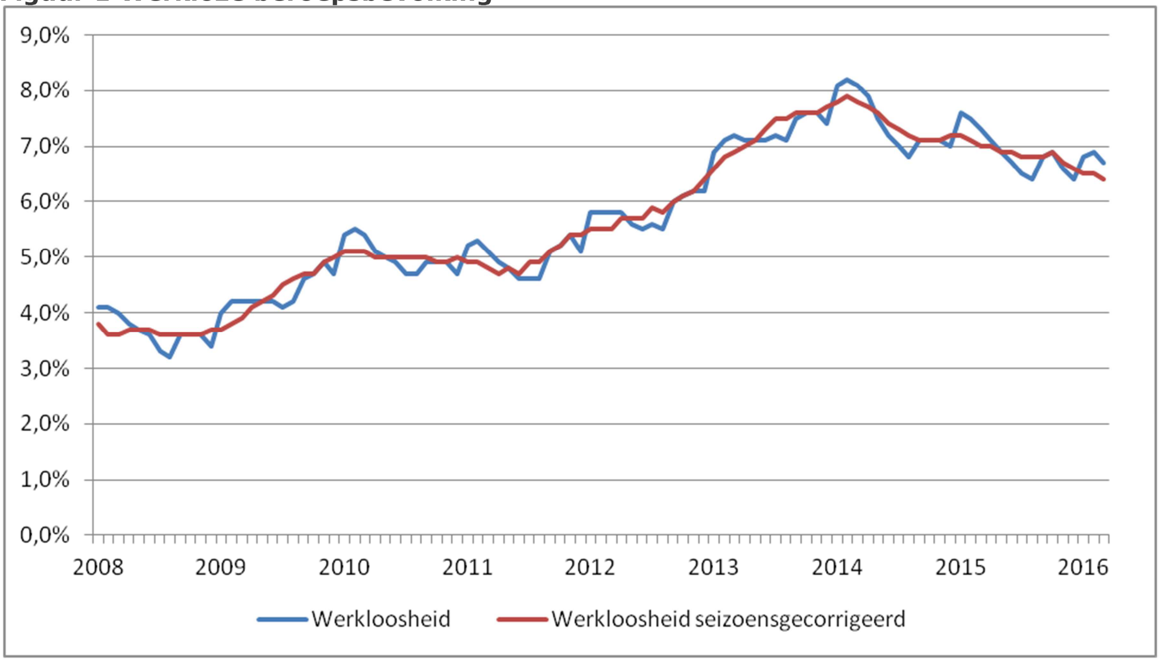
---

[1] Beleidsagenda 2020, Stichting van de Arbeid, http://www.stvda.nl/nl/thema/arbeidsmarkt/beleidsagenda%202020.aspx
[2] Dit werkdocument is in samenwerking met de werkgroep arbeidsmarkt ouderen van de Stichting van de Arbeid (SvdA) tot stand gekomen.
[3] CBS Statline (2016).
[4] Perspectief voor vijftigplussers
[5] Daar waar een andere leeftijdsgroep wordt bedoeld (niet altijd zijn er statistieken voor vijftigplussers beschikbaar) wordt dit expliciet aangegeven. Dit is in lijn met het Actieplan 50PlusWerkt van UWV.

duur zou zijn. De arbeidsmarkt was toen nog zeer krap, met relatief nog veel vraag naar arbeid ten opzichte van het aanbod.

Het aantal openstaande vacatures was hoog terwijl de werkloosheid relatief laag was. In 2008 bedroeg de werkloosheid bijna 4 procent, ongeveer 300.000 personen. De werkloosheid is in de jaren 2009-2011 per saldo met slechts 0,6 procentpunt gestegen. Toen echter halverwege 2011 de economische groei opnieuw terugzakte, hadden bedrijven een stuk minder vlees op de botten om werknemers nog steeds in dienst te houden. Door de *double-dip* waren de winstverwachtingen getemperd. De double-dip leidde ertoe dat veel bedrijven alsnog besloten tot inkrimping van hun personeelsbestand. De werkloosheid steeg in de jaren na 2011 fors; van circa 5% in 2011 naar circa 9% in 2014.

Figuur 1 Werkloze beroepsbevolking



Bron: CBS Statline, geraadpleegd op 18 mei 2015.

In 2011 is de Beleidsagenda 2020 tot stand gekomen, midden in de economische crisis. Het jaar waarin duidelijk werd dat de AOW- en de pensioengerechtigde leeftijd de komende jaren zou stijgen van 65 naar 67 jaar. Reden voor sociale partners om aan te geven hoe het mogelijk gemaakt kan worden voor oudere werknemers om te kunnen doorwerken.

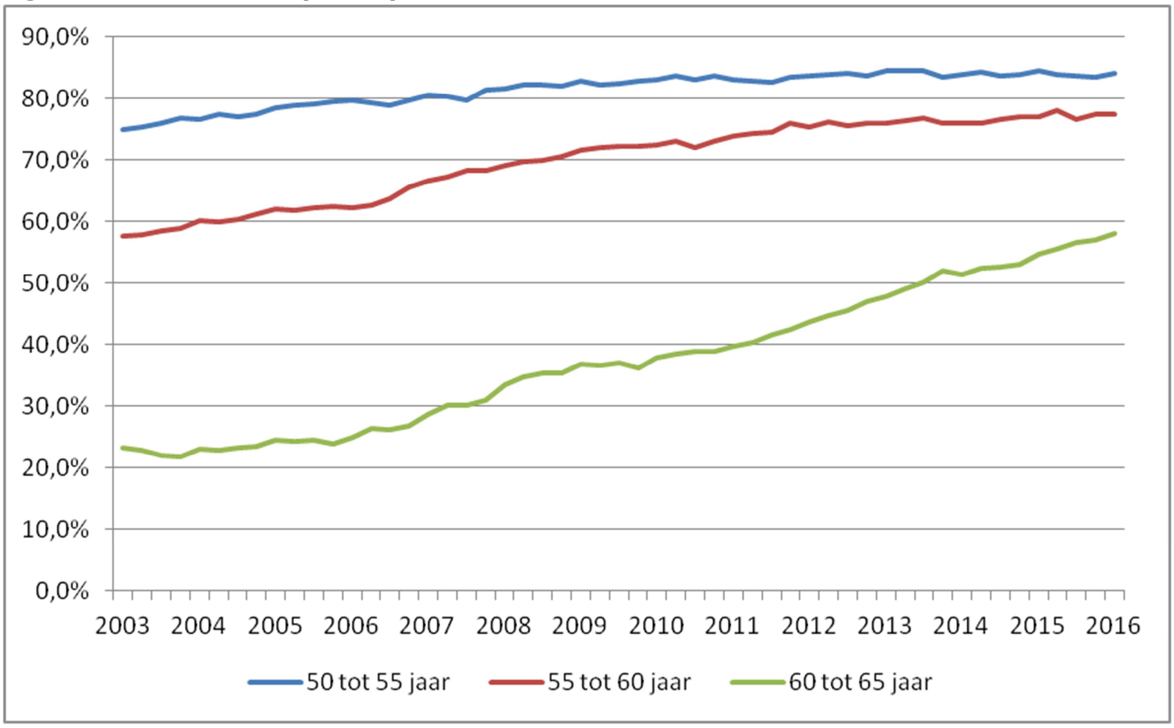
De cijfers die in deze notitie worden gepresenteerd over de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers worden beïnvloed door de economische crisis. Sinds 2008 wisselen periodes van economische groei en krimp elkaar in snel tempo af. Gemeten aan de ontwikkeling van de economische groei is Nederland inmiddels uit de crisis. Maar de arbeidsmarkt vertoont slechts langzaam herstel. De arbeidsmarktprognoses voor de middellange termijn (2015-2020) laten een gemiddelde werkgelegenheidsgroei van 0,8% per jaar zien. Dat komt per saldo neer op een werkgelegenheidsgroei van circa 400.000 personen in deze periode.

3. De arbeidsmarktsituatie van vijftigplussers

3.1 Arbeidsparticipatie vijftigplussers

In de Beleidsagenda 2020 is aangegeven dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers is toegenomen van ruim 28% in 1996 naar 50% in 2009. Na 2009 is deze gestegen tot 52% (figuur 2). De stijging betreft vooral de groep 60-65 jaar. De arbeidsdeelname van personen van 50-55 jaar is al hoog en vrij stabiel (circa 84%). Voor de groep 55- tot 60-jarigen is deze sinds 2010 gestegen van iets meer dan 70% naar bijna 80% in 2015. Dat betekent dat ondanks de economische crisis de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers gestegen van 47% in 2008 naar 67,1% in 2015; een stijging van bijna 20%-punt. Een forse stijging terwijl het economisch tij niet mee zat.

Figuur 2 Bruto arbeidsparticipatie



Bron: samengesteld op basis van CBS Statline, geraadpleegd op 18 mei 2015.

Factoren die hebben geleid tot de hogere arbeidsdeelname en het langer doorwerken van vijftigplussers zijn zowel beleidsmaatregelen (zoals het afschaffen van de VUT) als het gestegen opleidingsniveau.

- De gemiddelde uittreedleeftijd van werknemers is gestegen van 60,9 jaar in 2003 tot 64,4 jaar in 2015.
- De arbeidsparticipatie onder 55- tot 64-jarigen is in Nederland de afgelopen tien jaar harder gestegen dan in andere Europese landen en is nu een van de hoogste in Europa.[6]
  Volgens de OECD (2014) behoort Nederland tot de landen die de meeste vooruitgang hebben geboekt ten aanzien van het vergroten van de arbeidsparticipatie van vijftigplussers. Hieraan hebben volgens de OECD vooral bijgedragen:
    1) maatregelen om werk lonender te maken;
    2) afsluiten van vervroegde uittredingsroutes via VUT;
    3) inperking van de uittreding via arbeidsongeschiktheid;
    4) verhoging van de AOW-leeftijd.

[6] CPB (2015) Langdurige werkloosheid. *Afwachten en hervormen. CPB Policy brief | 2015/11.*

- De toegenomen participatiegraad is ook het gevolg van een gestegen opleidingsniveau onder vijftigplussers.[7] Het aandeel hoogopgeleide vijftigplussers dat werkte was al hoog, maar is nog meer toegenomen. In de jaren 2003 tot de eerste helft van 2015 is de arbeidsparticipatie bij de hoger opgeleide 55-plussers gestegen van 70,6% naar 94,2%. Bijna alle hoogopgeleide 55-plussers hebben een baan/bedrijf. Bij laagopgeleide 55-plussers is dat aandeel gestegen van 34,5% naar 54,7%.

Concluderend kan worden vastgesteld dat de omvang van de groep vijftigplussers op de arbeidsmarkt door enerzijds de gestegen arbeidsparticipatie en door anderzijds de vergrijzing toegenomen is van 1,7 miljoen (2003) tot ruim 2,7 miljoen (2015). Een gevolg van de hogere arbeidsdeelname is echter ook dat deze gepaard gaat met een hogere werkloosheid onder vijftigplussers, hoewel deze relatief gezien laag is.

De vergrijzing en hogere arbeidsdeelname van vijftigplussers komt terug in de personeelssamenstelling. In 2003 was 8% van alle werknemers 55 jaar of ouder. In 2013 is dit aandeel gestegen tot 14% (tabel 1). Hierbij is overigens wel sprake van grote sectorale verschillen (niet in tabel 1 opgenomen). vijftigplussers zijn vooral werkzaam binnen de overheidssector (20%) en het onderwijs (18%). In de sector handel horeca en reparatie zijn relatief weinig vijftigplussers werkzaam. Hetzelfde geldt voor de zakelijke dienstverlening (8%).

Tabel 1. Leeftijdsverdeling van het personeelsbestand 2003-2013 (in procenten)

	< 20 jaar	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-54 jaar	≥ 55 jaar
2003	7	19	28	26	12	8
2005	5	19	27	26	13	10
2007	5	19	26	27	13	10
2009	5	18	25	27	13	12
2011	4	18	24	27	15	12
2013	4	16	23	27	15	14

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

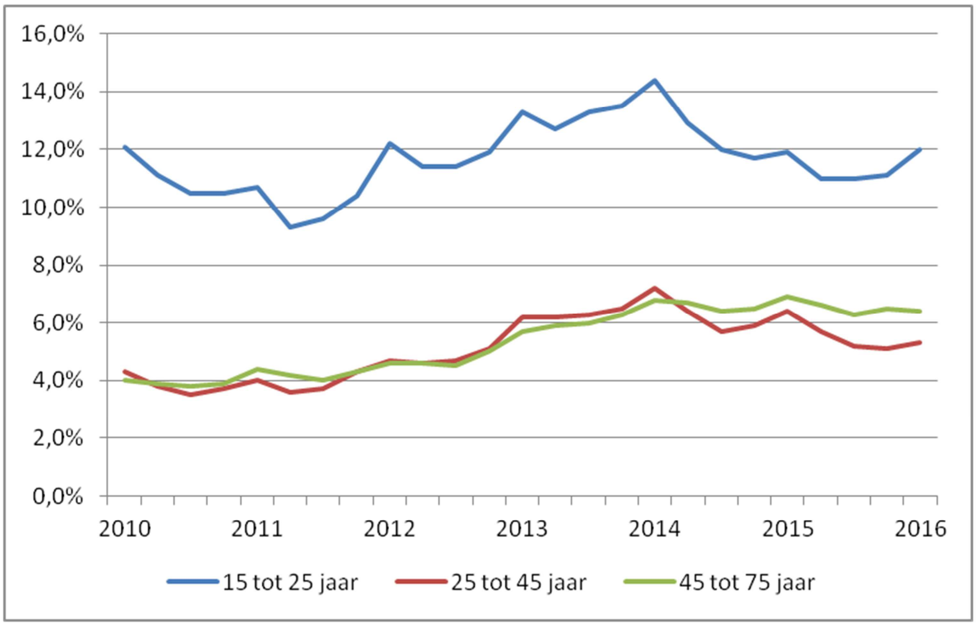
3.2 Werkloosheid onder vijftigplussers

Door de langdurige economische crisis is de langdurige werkloosheid onder alle leeftijdsgroepen opgelopen. Nu het economisch herstel is ingetreden, neemt de werkloosheid af. Dit geldt vooral voor jongeren. Niettemin is de jeugdwerkloosheid nog hoog (figuur 3). De jeugdwerkloosheid ligt structureel boven de werkloosheid van de beroepsbevolking als geheel en ook boven de werkloosheid onder vijftigplussers.

De werkloosheid onder personen van 45 jaar en ouder is vergelijkbaar met die van de middelste leeftijdsgroep (25 tot 45 jaar). Ouderen worden dus niet vaker werkloos dan andere leeftijdsgroepen. Hun grootste probleem is dat zij als zij eenmaal werkloos zijn geworden moeilijker aan een nieuwe baan komen.

Figuur 3 Werkloosheid naar leeftijd; 2010-2015

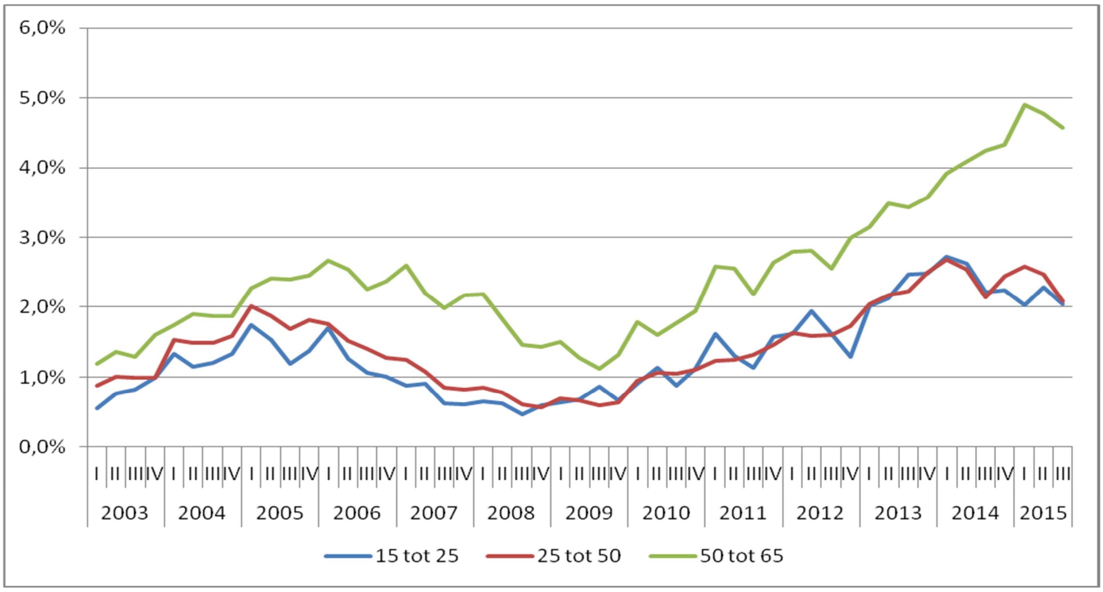
[7] ROA (2015) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020.



Bron: samengesteld op basis van CBS, Statline, geraadpleegd op 18 mei 2015.

Ingezoomd op de werkloosheid onder ouderen valt op dat de groep werkloze ouderen (nog) niet in dezelfde mate profiteert van het economisch herstel als andere leeftijdsgroepen. Dit geldt zowel voor de kortdurende als voor de langdurige werkloosheid. Volgens het CPB is het hoge aandeel ouderen in de langdurige werkloosheid eerder een structureel dan een conjunctureel probleem.[8] In figuur 4 is de langdurige werkloosheid onder de oudste leeftijdsgroepen in beeld gebracht.
Wel is in dezelfde periode de arbeidsparticipatie van ouderen sterk toegenomen (figuur 2). Of de langdurige werkloosheid van ouderen op termijn weer afneemt, hangt onder andere af van of de vraag naar arbeid zich zal aanpassen aan het aanbod.

Figuur 4 Langdurige werkloosheid naar leeftijd; 2003-2015

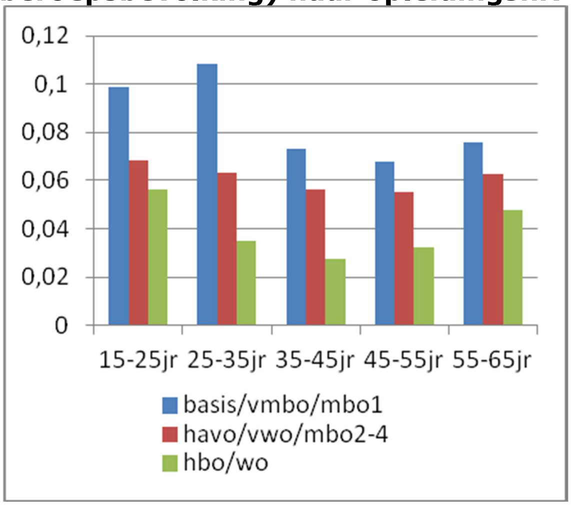


Bron: samengesteld op basis van Eurostat.

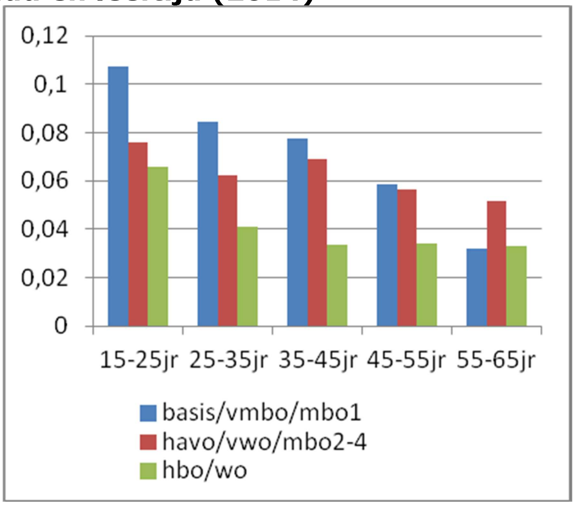
[8] CPB(2015) Langdurige werkloosheid. *Afwachten en hervormen. CPB Policy brief | 2015/11.*

Opvallend zijn de werkloosheidsverschillen onder ouderen onderscheiden naar opleidingsniveau. Zij vertonen hetzelfde patroon - bij laagopgeleiden het hoogste en bij hoogopgeleiden het laagste percentage- maar de onderlinge verschillen zijn klein in vergelijking met andere leeftijdsgroepen (figuur 5).

Figuur 5 Werkloosheid onder mannen (links; in % van de totale mannelijke beroepsbevolking) en vrouwen (rechts; in % van de totale vrouwelijke beroepsbevolking) naar opleidingsniveau en leeftijd (2014)



Mannen



Vrouwen

Bron: CPB, 2015

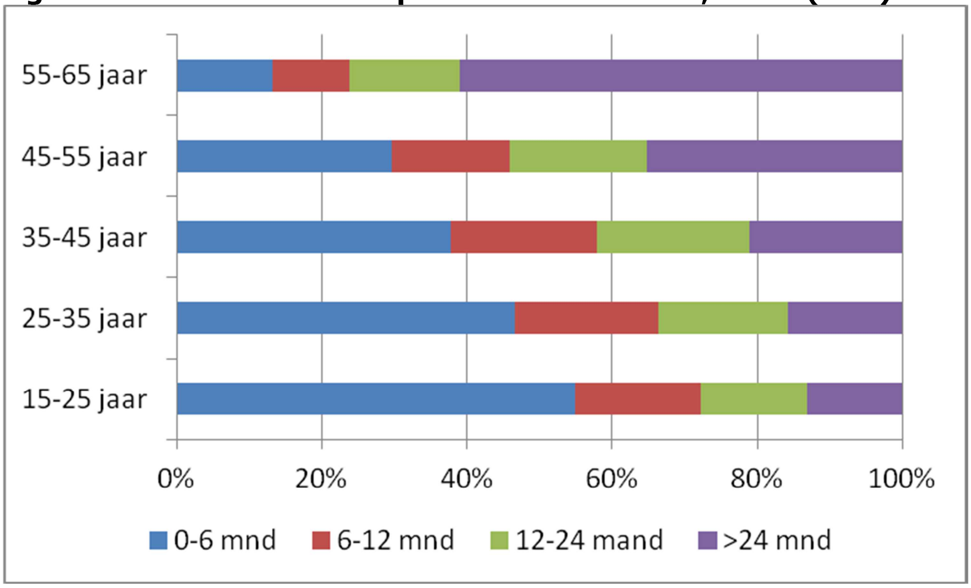
3.3 Werkhervattingskansen van werknemers van 55 jaar en ouder

Naarmate iemand ouder wordt, neemt de werkhervattingkans na instroom in de WW af. UWV constateert dat circa drie op de tien personen uit de leeftijdsgroep 50-54 jaar grote kans hebben om een baan binnen één jaar te vinden.[9] Voor de leeftijdsgroep 60-64 jaar daarentegen is de kans om binnen één jaar werk te vinden miniem. Volgens het CPB is de grote moeite die oudere werklozen doorgaans hebben om een baan te vinden structureel van karakter.

Niettemin zijn er, over een langere periode beschouwd, voor alle leeftijdsgroepen per saldo baankansen. In figuur 6 is de gemiddelde duur weergegeven waarop werklozen een baan vinden onderscheiden naar leeftijdsgroepen. Daaruit blijkt dat de meerderheid van de werklozen tot 35 jaar binnen één jaar een baan vindt. Voor de oudste leeftijdsgroep is de gemiddelde duur 26 maanden. Dit betekent niet dat alle ouderen binnen 26 maanden een baan vinden, er zijn vijftigplussers die nooit meer een baan vinden. Het gaat om gemiddelden.

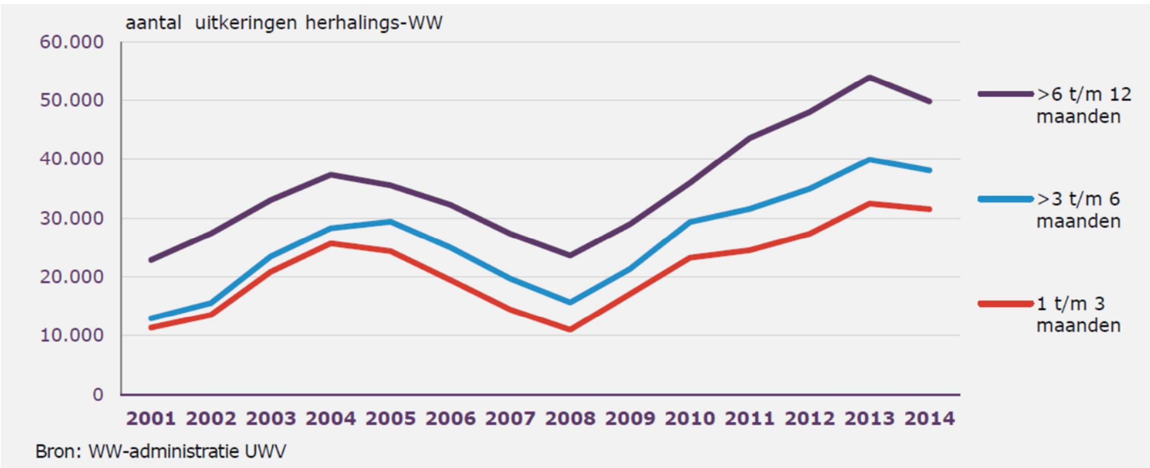
[9] UWV (2015) Kennisverslag special december.

Figuur 6 Baanvindduur en persoonskenmerken, 2014 (CBS)[10]



Ook Netspar[11] concludeert dat de kans op het vinden van een baan samenhangt met de leeftijd. Een sollicitant van 60 jaar heeft 45%-punt minder kans om gekozen te worden voor een baan dan een sollicitant van 35 jaar. Indien de 60-jarige ook nog veel bijscholing nodig heeft, is de kans om gekozen te worden bijna nul.
Naast een lagere kans om een baan te vinden, zijn werkgevers terughoudender in het aanbieden van vaste banen aan oudere werklozen. Figuur 6 laat zien dat de kans op een vaste baan ongeveer de helft is van de kans op een tijdelijke baan. Bij een tijdelijke baan is de kans om werkloos te raken groter. Ondanks de forse groei in flexibele contracten is het aandeel herhalingswerklozen dat instroomt in de WW vrij constant; dit schommelde in de periode 2001-2014 rond 23%. Het is vooral de conjunctuur die van invloed is op herhalingswerkloosheid (figuur 7). In de 1e helft van de jaren 2000 steeg de herhalingswerkloosheid vooral door de internetcrisis. De stijging in de jaren vanaf 2008 is vooral toe te schrijven aan de wereldwijde financiële crisis.

Figuur 7 Ontwikkeling herhalingswerkloosheid in WW



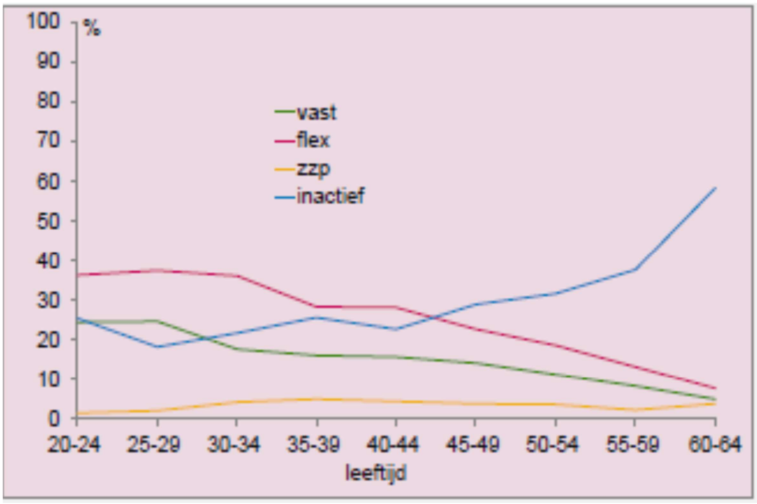
---

[10] Het aantal maanden dat een werkloze naar verwachting nodig heeft om een baan te vinden. De baanvindduur is bepaald met een duurmodel.
[11] A. de Grip, D. Fouarge en R. Montizaan (2015), Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid, *Netspar.*

Herhalingswerkloosheid WW lijkt vaker voor te komen bij vijftigplussers. Hierbij is echter de opmerking te plaatsen dat de duur van het WW-recht hierop van invloed kan zijn. Indien iemand weer een baan vindt en zijn/haar WW-rechten nog niet volledig heeft gebruikt, kan bij herhalingswerkloosheid dit WW-recht laten herleven. Vijftigplussers kunnen daarom door hun langere WW-rechten gemakkelijker terugvallen op de WW dan jongeren. Als het WW-recht opgebruikt is, moet immers eerst ten minste een half jaar gewerkt zijn alvorens men weer recht op WW heeft. Hierdoor blijft een deel van de herhalingswerkloosheid WW (bij vooral jongere leeftijdsgroepen) buiten beeld.

Figuur 8 laat de uitstroom uit de WW zien. Daaruit blijkt dat ook de uitstroom naar een vast of flexibel contract afneemt naarmate men ouder wordt. Ook aangegeven is welk deel uitstroomt naar zelfstandig ondernemerschap en welk deel inactief wordt en zich terugtrekt van de arbeidsmarkt. Bij vijftigplussers is de uitstroom na één jaar WW naar inactiviteit groot; zij verlaten de arbeidsmarkt. De redenen waarom zij de arbeidsmarkt verlaten, zijn divers; dit kan bijvoorbeeld ontmoediging of pensionering zijn. Omdat zij niet meer zoeken naar een baan kunnen zij –afhankelijk van het hebben van een partner- tot de groep niet uitkeringsgerechtigden gaan behoren.

Figuur 8 Uitstroom na één jaar WW, uitgesplitst naar leeftijd



Bron: CPB, 2013, Ouderen moeilijk weer aan de slag

3.4 Ontmoediging

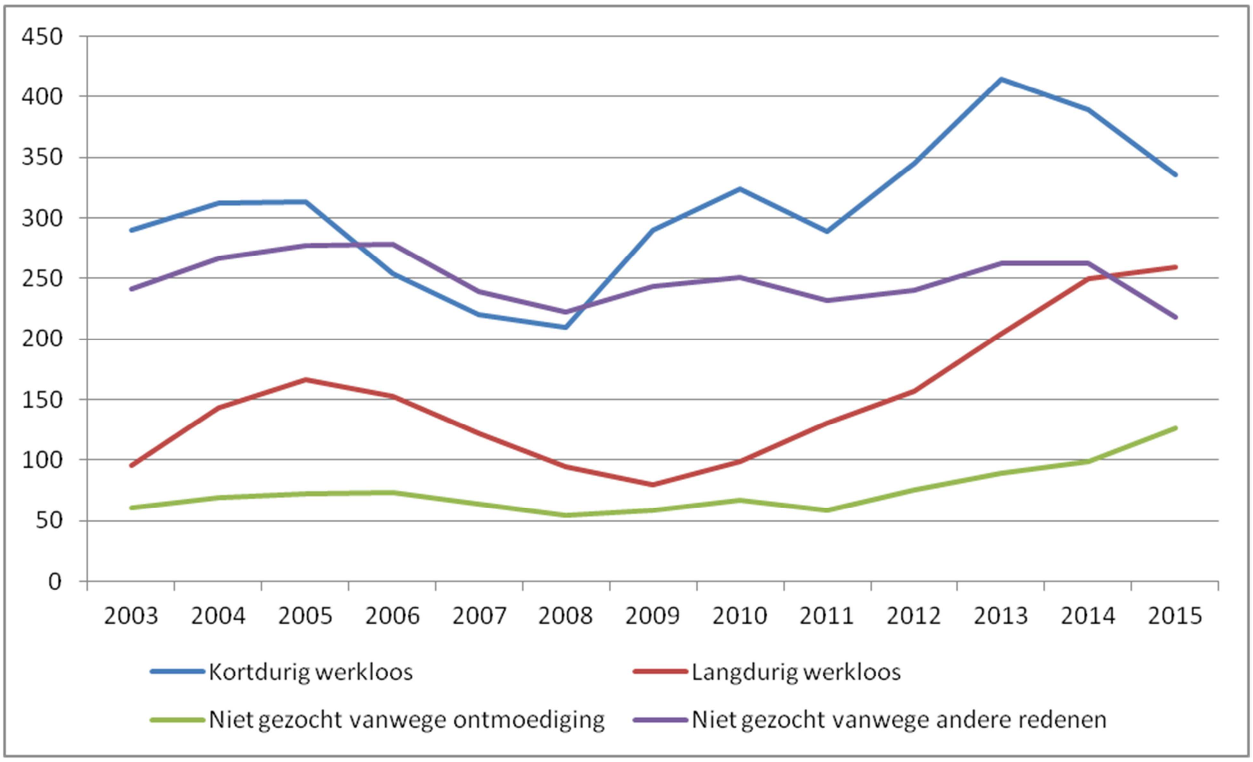
Langdurige werkloosheid kan ertoe leiden dat mensen ontmoedigd raken en zich terugtrekken van de arbeidsmarkt. Deze mensen willen wel werken, maar zijn niet actief op zoek naar werk omdat ze weinig kansen zien. Hierdoor behoren ze niet meer tot beroepsbevolking en worden zij dus ook niet meegeteld als werkloos.
Feitelijk verschillen ontmoedigden echter weinig van langdurig werklozen. Het CPB schat dat er momenteel bijna 100.000 mensen ontmoedigd zijn; dit is ongeveer 1% van de beroepsbevolking. Binnen deze groep zijn vijftigplussers en vrouwen oververtegenwoordigd. In tegenstelling echter tot bijvoorbeeld de Verenigde Staten en Denemarken is het probleem van ontmoediging in Nederland relatief beperkt[12].

Naast de toename van langdurige werkloosheid sinds de crisis in 2008, blijkt uit CBS- en CPB-onderzoek dat ook de groep ontmoedigden groter is geworden (figuur 9). Ontmoediging lijkt minder conjunctureel gevoelig dan werkloosheid. Figuur 9 toont ook

[12] CPB (2015) Langdurige werkloosheid: *Afwachten en hervormen*, *CPB Policy brief 2015/11*

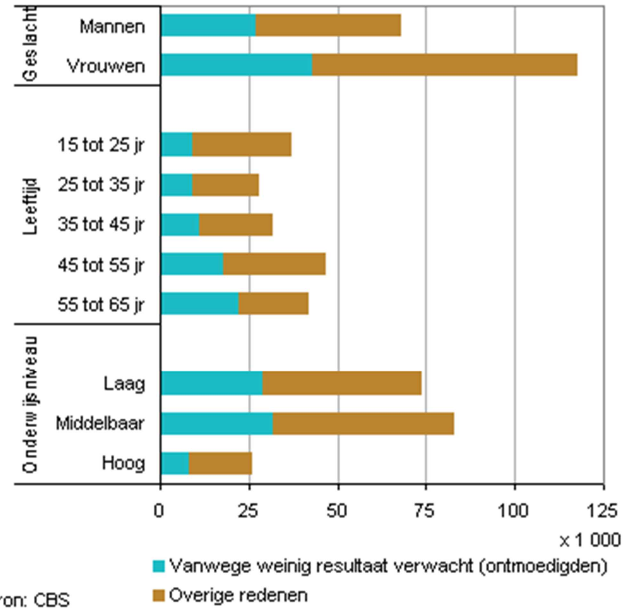
aan dat de toename van ontmoediging pas in 2011 begint terwijl al vanaf 2008 sprake is van een stijging van de werkloosheid[13].

Figuur 9 Ontwikkeling van werklozen en personen die beschikbaar zijn



Bron: CBS Statline

Tabel 2: Beschikbaar >12 uur maar niet op zoek naar werk 2014.



Bron: CBS

[13] CBS (2015) Meer mensen langdurig werkloos of ontmoedigd *Persbericht 2015, 19 november*

3.5 IOW, IOAW en IOAZ

Voor oudere werklozen bestaan drie soorten extra inkomensondersteuning naast de WW en de Participatiewet: de IOW, de IOAW en de IOAZ. De inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) is een uitkering die moet waarborgen dat vijftigplussers na afloop van hun WW- of WGA-uitkering een minimumuitkering ontvangen. Iedereen van 60 jaar of ouder die werkloos wordt, kan na afloop van de WW- of WGA-uitkering beroep doen op een IOW-uitkering. De uitkering is maximaal 70 procent van het minimumloon (bijstandsniveau) en staat los van het inkomen van partner/vermogen. De IOW blijft bestaan tot 2020. In maart 2016 zaten 4.200 ouderen in de IOW.[14]

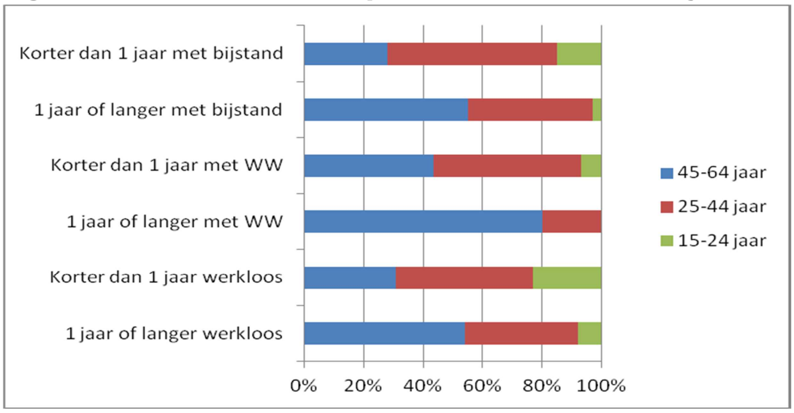
Iedereen van 50 jaar of ouder die werkloos wordt, kan in aanmerking komen voor de IOAW-uitkering na afloop van de WW- of WGA-uitkering. Deze uitkering ligt ook op bijstandsniveau, maar is afhankelijk van het inkomen van een partner. Het belangrijkste verschil met de bijstand is dat het eigen vermogen wordt vrijgelaten. In februari 2016 kregen 21.400 ouderen een IOAW uitkering.[15]

De IOAZ is voor oudere zelfstandigen van 55 jaar of ouder met onvoldoende inkomsten. De IOAZ–uitkering vult het inkomen en dat van de eventuele partner aan tot bijstandsniveau. Bij deze uitkering wordt getoetst op vermogen, maar spaargelden voor pensioen worden vrijgelaten. In sommige gevallen komen ook gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen hiervoor in aanmerking. In maart 2016 kregen 1.800 ouderen een IOAZ-uitkering.[16]

3.6 Vijftigplussers met een WW-uitkering

Van de lopende WW-uitkeringen d.d. maart 2016 wordt iets minder dan de helft uitgekeerd aan vijftigplussers. Hierbij past de opmerking dat de WW-uitkeringsduur nauw samenhangt met de leeftijd van de WW'er omdat deze afhankelijk is van het arbeidsverleden. Personen van 50 jaar en ouder hebben doorgaans een veel langer arbeidsverleden dan jongeren en daarom ook langere WW-rechten. Weinig jongeren die werkloos worden, hebben voldoende WW-rechten opgebouwd voor een WW-uitkering. En als ze een WW-uitkering krijgen, is deze vaak van korte duur. Uit figuur 8 blijkt dat acht op de tien personen die langdurig recht op een WW-uitkering hebben 45 jaar of ouder zijn.

Figuur 10 Werklozen en personen met WW, bijstand naar duur en leeftijd; 2014



Bron: samengesteld op basis van CBS

[14] Cijfers en trends UWV, maart 2016
[15] CBS Statline, geraadpleegd op 18 mei 2016.
[16] CBS Statline, geraadpleegd op 18 mei 2016.

3. Oorzaken langdurige werkloosheid onder vijftigplussers

De redenen die voor de hoge langdurige werkloosheid onder vijftigplussers in Nederland in de literatuur worden aangedragen, betreffen vaak de lonen/loonkosten in vergelijking met de productiviteit, loonkostenverhogende arbeidsvoorwaarden voor vijftigplussers zoals senioriteitdagen (ontziemaatregelen), ziekte en arbeidsongeschiktheid, snelle veroudering van specifieke skills en vaardigheden, beeldvorming van werkgevers over vijftigplussers en de zoekinspanningen van vijftigplussers. In deze paragraaf worden bovenstaande redenen achtereenvolgens beschouwd. Het beeld dat hierbij naar voren komt is niet eenduidig.

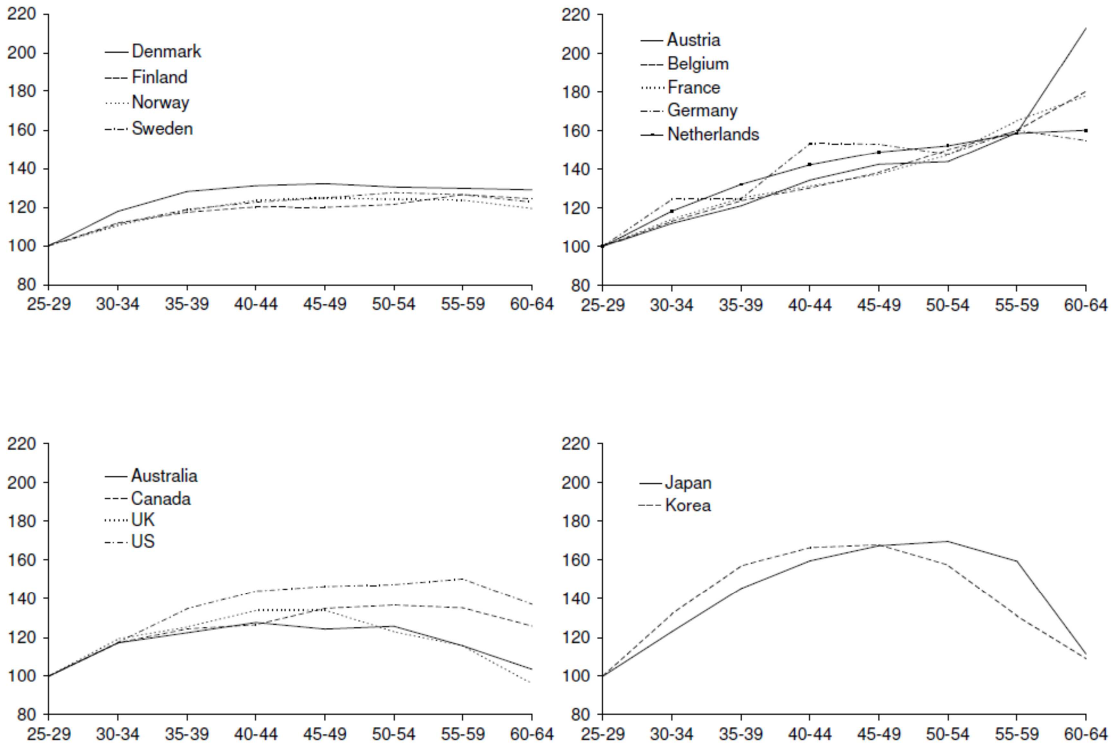
4.1 Lonen

In de Beleidsagenda 2020 is reeds aangegeven dat gemiddeld genomen werknemers van 55 jaar en ouder niet of nauwelijks een hoger salarisniveau hebben dan werknemers van 40-55 jaar in vergelijkbare functies. De verklaring hiervoor is de in Nederland gehanteerde beloningsystematiek die gebaseerd is op functie- of salarisschalen, waarbij de schalen zijn opgebouwd uit periodieke verhogingen. Doorgaans krijgen werknemers jaarlijks een periodieke loonsverhoging totdat zij hun maximum in de betreffende loonschaal hebben bereikt. De meerderheid van de werknemers heeft rond de leeftijd van 40 jaar het maximum bereikt tenzij men promotie maakt naar een hogere loonschaal. Hierdoor ontvangen werknemers op of rond hun 40ste jaar geen periodieke loonsverhogingen meer. Alleen structurele loonsverhogingen verhogen het salaris nog.

Uit figuur 11 blijkt dat het loonprofiel tegen het einde van de loopbaan steeds vlakker wordt terwijl dat in andere landen, zoals Oostenrijk, België en Frankrijk, blijft stijgen. Het Nederlandse loonprofiel is vlakker dan deze landen. Tegelijkertijd is wel een duidelijk verschil merkbaar tussen enerzijds de Angelsaksische landen die een nog vlakker loonprofiel kennen, zoals de VS, Canada en het VK[17], en anderzijds de Europese continentale landen, zoals Frankrijk, België en Duitsland.

[17] CPB (2016) Kansrijk Arbeidsmarktbeleid II.

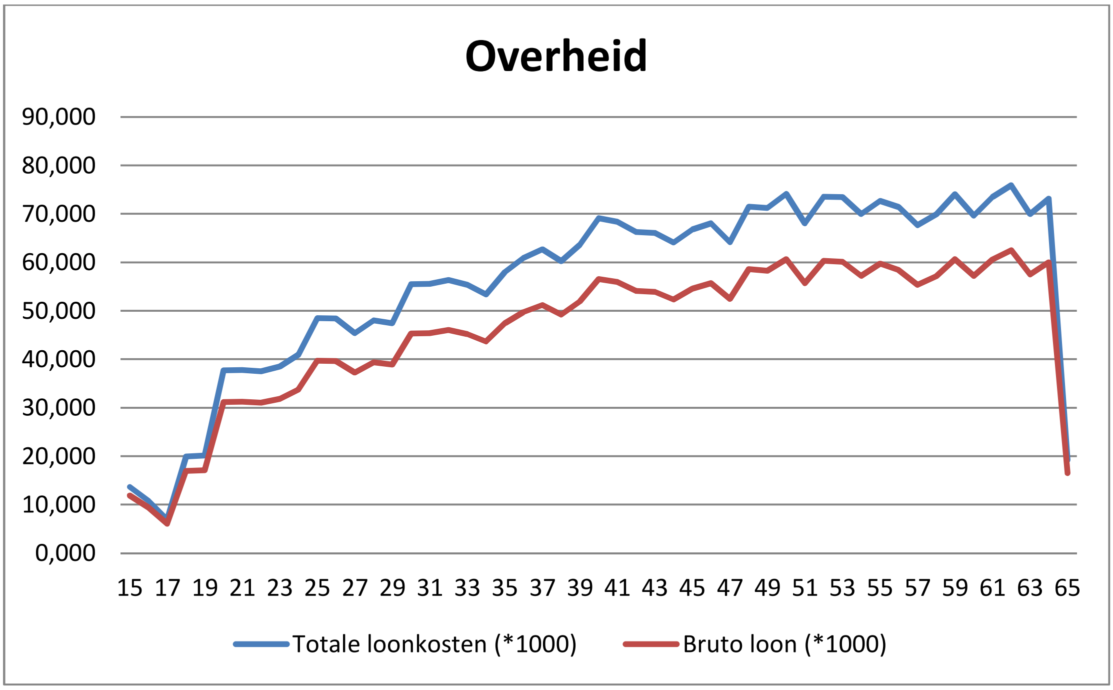
Figuur 11 Loonprofielen naar leeftijd in internationaal perspectief 2009

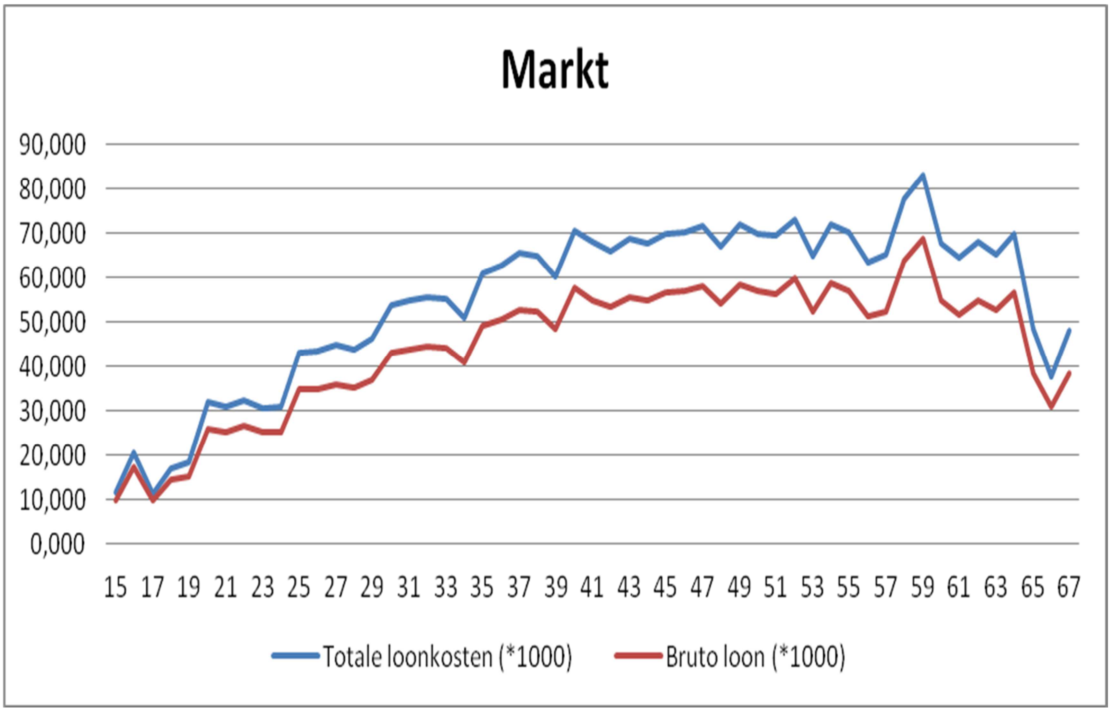


Bron: Euwels, Mooij en van Vuuren (2009)

Een zelfde beeld komt naar voren als gekeken wordt naar de totale loonkosten van werkgevers (brutoloon en werkgeverspremies) van de sectoren overheid en markt. In figuur 12 zijn de loonkosten weergegeven van fulltimers in deze categorieën. Opvallend is dat de loonontwikkeling vanaf leeftijd van 40 jaar zich tamelijk vlak ontwikkelt. In de periode daarvoor is wel een stijgende ontwikkeling waar te nemen.
Er lijkt geen sprake te zijn van een grote loonkostenstijging voor de leeftijdscategorieën boven de 50 jaar. Weliswaar is er een klein piekte te observeren bij het 59^{e} jaar maar die is niet veel groter dan de schommelingen naar beneden in de eerdere jaren.

Figuur 12: Totale loonkosten (bruto loon en werkgeverspremies) en brutoloon voor markt en overheid (exclusief zorg)
Bron: SZW berekening

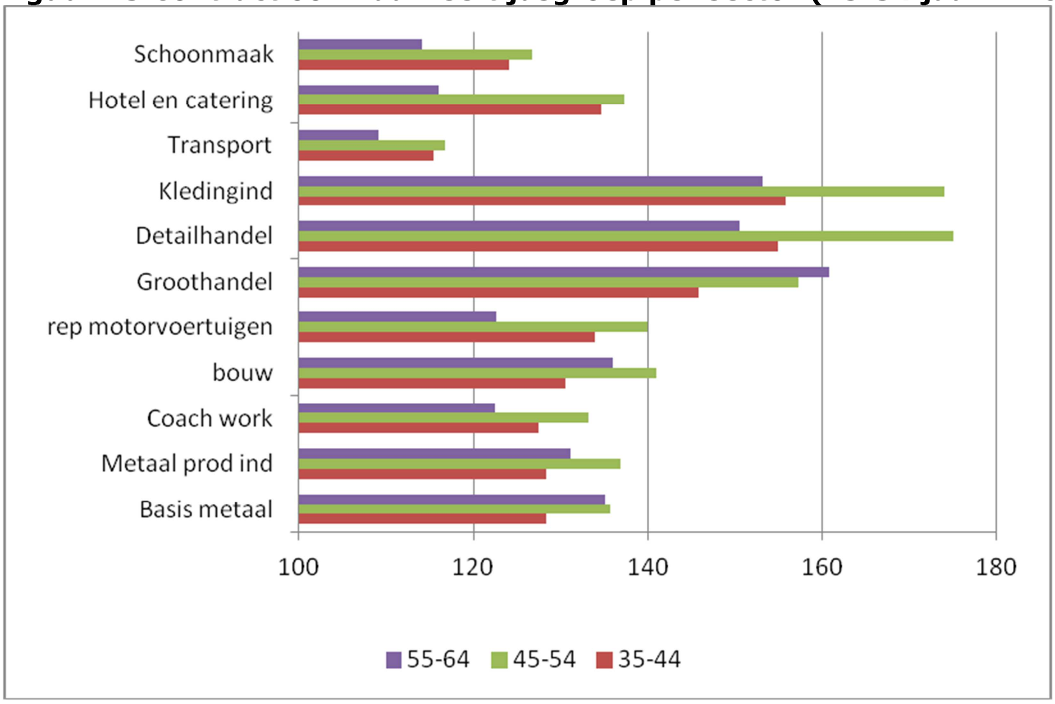




Bij de verdeling van loonprofielen naar leeftijd is een kanttekening op zijn plaats. Het is niet uitgesloten dat het stabiele loonniveau van vijftigplussers deels het gevolg is van compositie-effecten. Dat wil zeggen dat er mogelijk een (auto)selectie heeft plaats gevonden van de personen die na de leeftijd van 50 jaar aan het werk blijven.

In figuur 13[18] zijn de gemiddelde contractuele lonen weergegeven voor een aantal marktsectoren onderscheiden naar leeftijd. Hierbij is het salaris van de leeftijdsgroep 25-34 jaar op 100 gezet. Wat in het oog springt, is dat vijftigplussers niet de hoogste salarissen hebben. Integendeel, de jongste leeftijdsgroep (25-34 jaar) is in alle sectoren het goedkoopst en de leeftijdsgroep van 45-54 jaar is in alle sectoren het duurst. In diverse sectoren zoals schoonmaak, hotels en catering, transport en reparatie motorvoertuigen en de kledingindustrie zijn de lonen van de oudste leeftijdsgroep zelfs lager dan die van de leeftijdsgroep 34-45 jaar.

Figuur 13 Contractloon naar leeftijdsgroep per sector (25-34 jaar = 100).



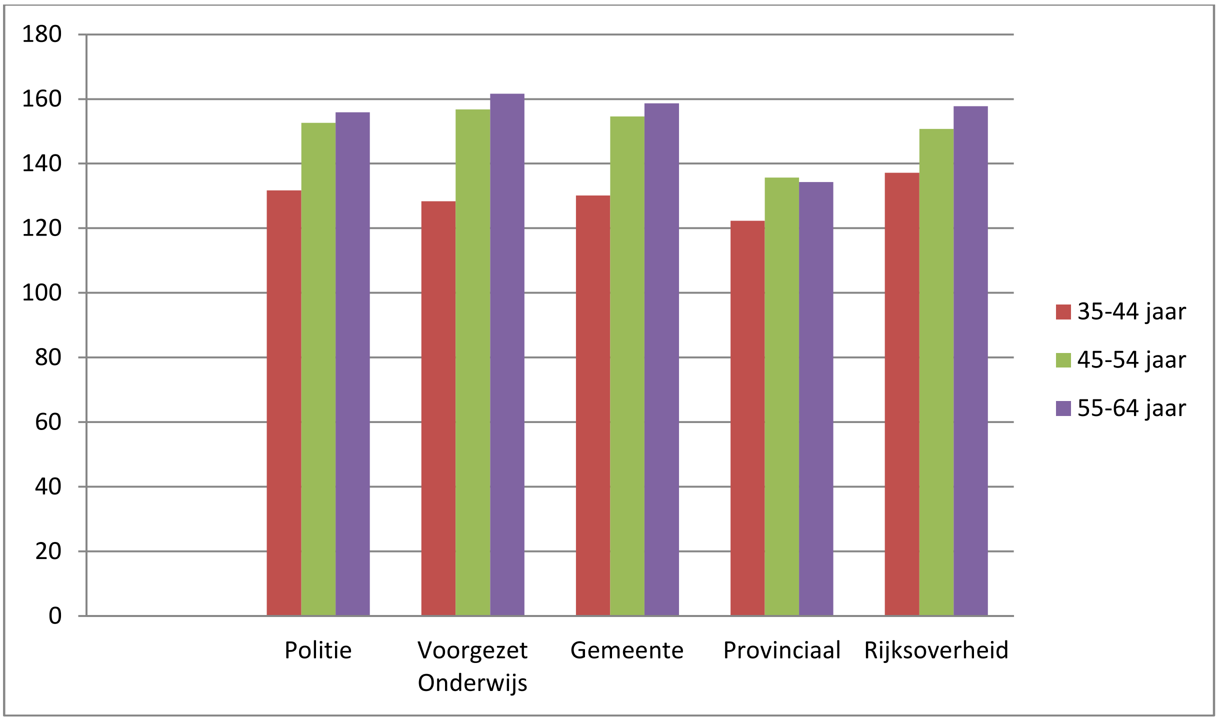
Bron: samengesteld op basis van CPB, 2014.

Dit beeld verandert niet als rekening wordt gehouden met additionele beloningen. De leeftijdsgroep 45-54 jaar heeft in alle sectoren het hoogste loon. De oudste leeftijdscategorie is duurder dan de jongste leeftijdsgroep, maar verdient in diverse sectoren ook minder dan de leeftijdsgroep 35-44 jaar zoals in de schoonmaaksector of hotels/catering.

Dit beeld is anders als er wordt gekeken naar de publieke sector (zie figuur 14), daar valt op dat contractlonen blijven stijgen. Het verschil tussen 45-54 jaar en 55-64 jaar is bij de publieke sector beperkt. Er moet opgemerkt worden dat een directe vergelijking tussen figuur 13 en 14 niet helemaal te maken is, aangezien figuur 13 niet de gehele marktsector vertegenwoordigd, maar een aantal marktsectoren weergeeft.

[18] 18 CPB (2014) Do Wages Continue Increasing at Older Ages, Evidence on the Wage Cushion in the Netherlands.
Tabel 4 in de policy paper toont (op basis van administratieve data en CAO's gemiddelde bruto lonen berekend) per leeftijdscategorie berekent.

Figuur 14: Contractloon naar leeftijd publieke sector (25-34 jaar = 100).



Bron: samengesteld op basis van CPB, 2014.

4.2 Reserveringslonen - functiezwaarte

Met reserveringsloon wordt bedoeld het loon dat werklozen minimaal willen verdienen in hun nieuwe baan. In landen met hoge en lange uitkeringen houden werkloze werkzoekenden langer vast aan een hoog loon waardoor het langer duurt voordat ze werk vinden. Toch is dit niet per definitie negatief voor de werkzoekende en de maatschappij. Bij een hoog reserveringsloon is ook sprake van een positieve connotatie: de kwaliteit van de nieuwe baan is vaak beter wat leidt tot een hogere productiviteit. De Nederlandse maximale WW-duur is internationaal gezien lang, ook als op termijn als gevolg van de Wwz de nieuwe WW-duur wordt verminderd tot maximaal 2 jaar19. Daarmee loopt Nederland in de pas met landen als Denemarken, Finland en Duitsland. Landen als de VS (vijf maanden) en Zweden (een jaar en twee maanden) kennen veel kortere maximale duur.

Oudere werklozen hebben hogere reserveringslonen dan jongeren. Dit hangt samen met hun laatst verdiende loon dat doorgaans ook hoger is. Volgens het CPB zijn werkloze vijftigplussers minder bereid om een lager loon te accepteren. Dit heeft te maken met de hogere lonen die zij hadden voor ontslag, hogere vaste lasten, maar ook met de langere en hogere WW-rechten.

vijftigplussers hebben vanwege hun werkervaring en scholing veel menselijk kapitaal opgebouwd, maar als zij hun baan verliezen gaat de waarde van deze specifieke kennis vaak snel verloren waardoor hun verdiencapaciteit daalt. Om die reden moeten deze oudere werklozen een inkomstenterugval accepteren als zij aan het werk willen. De mate

[19] In het Sociaal Akkoord van 2013 is onder andere afgesproken dat sociale partners de WW-duur en -opbouw privaat kunnen uitbreiden tot de duur van drie jaar en twee maanden.

waarin zij hiertoe bereid zijn is vooral afhankelijk van hun inkomenspositie. De financiële buffer is van invloed op welk loon zij bereid zijn te accepteren.[20]

Ook werkende vijftigplussers kunnen te maken krijgen met een inkomensachteruitgang. Bijvoorbeeld omdat de functie te zwaar wordt en werkloosheid (op termijn) dreigt of omdat de baan ten koste van de gezondheid gaat. Inkomensachteruitgang om deze reden staat bekend als "demotie". Dit begrip wordt vaak geassocieerd met slecht functioneren en roept om die reden negatieve inkomensreacties op.
Uit onderzoek van Van Dalen en Henkens blijkt dat op de vraag "kunt u zich voorstellen dat u op een gegeven moment in uw carrière zou kiezen voor een lagere functie, ook als dit een lager salaris met zich meebrengt?" antwoordde ruim 60% van de geïnterviewde oudere werknemers (45 jaar en ouder) dat men zich dit kon voorstellen en 39% achtte deze mogelijkheid enigszins voorstelbaar. Net als bij werkloze vijftigplussers geldt ook hier dat de financiële positie een rol speelt. Indien de financieel-economische positie van een werknemer wordt aangetast, is er meer weerstand dan in geval er financiële speelruimte is.

De twee belangrijkste redenen waarom oudere werknemers bereid zijn een stap terug te doen, zijn de aantrekkelijkheid van een lagere functie (leuker werk) en de werkbelasting. De eerste beweegreden geldt vooral voor vrouwen en hoogopgeleiden, de tweede voor mannen en laagopgeleiden.

4.3 Productiviteit

Het is moeilijk om de relatie loonkosten, productiviteit en aannamekansen van oudere werknemers vast te stellen. Volgens Fouarge en Montizaan (2015) lijkt een negatief oordeel over de loonkosten van oudere werknemers geen impact te hebben op de kans dat oudere sollicitanten worden aangenomen. Een positiever oordeel over de relatieve productiviteit van oudere werknemers leidt echter wel tot een hogere kans voor oudere sollicitanten om te worden aangenomen.

Uit een recent rapport van SEO blijkt dat ook bij de keuze in het aannemen van een oudere werkzoekende de relatie arbeidsproductiviteit-loonkosten geen duidelijke belemmering vormt. Uit een vignettenonderzoek onder werkgevers[21] blijkt dat als werkgevers de keuze krijgen om te kiezen tussen kandidaten de risico's op een lage arbeidsproductiviteit of hoge arbeidskosten geen rol lijken te spelen bij de keuze voor het aannemen van een oudere werkzoekende. Uit dit onderzoek blijkt dat vooral de fysieke zwaarte van de functie uit lijkt te maken voor het niet aannemen van vijftigplussers.

Harde cijfers over de productiviteit van werknemers ontbreken. Dit komt omdat productiviteit meestal moeilijk meetbaar op individueel niveau is. Vaak is het produceren van goederen een gezamenlijke activiteit, een groepsverschijnsel en alleen meetbaar op bedrijfsniveau) terwijl leeftijd een individuele karakteristiek is. Ondanks dat harde cijfers ontbreken, vinden werkgevers de verhouding tussen loonkosten en productiviteit van vijftigplussers vaak een probleem. Circa een kwart van de werkgevers met vijftigplussers in dienst vindt dat de productiviteit van vijftigplussers lager is dan op grond van hun

[20] H. van Dalen, K. Henkens (2015) Is demotie echt een taboe? Oudere werknemers aan het woord, *Me judice*.
[21] SEO (2016) Werkende perspectieven voor oudere werknemers, blz 61.

loonkosten gerechtvaardigd is. Bij de werkgevers die geen vijftigplussers in dienst hebben, is dit 43% (tabel 3).

Tabel 3 Oordeel van werkgevers over het functioneren van ouderen ten opzichte van jongeren en de productiviteit van ouderen ten opzichte van hun loonkosten, 2003-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
het functioneren van ouderen ten opzichte van jongeren						
bedrijven met ouderen in dienst						
beter	13	15	17	14	15	15
even goed	75	73	74	78	76	76
slechter	12	12	9	9	10	9
bedrijven zonder ouderen in dienst						
beter					11	10
even goed					61	59
slechter					28	32
de productiviteit van ouderen ten opzichte van hun loonkosten						
bedrijven met ouderen in dienst						
hoger	16	13	15	14	15	13
gelijk	54	63	64	67	64	63
lager	**29**	24	21	**19**	22	24
bedrijven zonder ouderen in dienst						
hoger					12	6
gelijk					50	51
lager					38	43

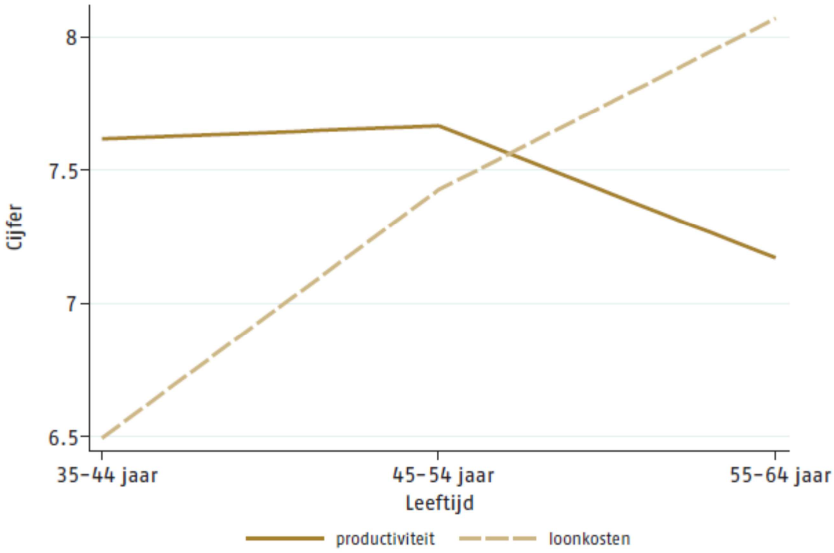
a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Tabel 3 laat ook zien dat werkgevers de (vermeende) kloof tussen loonkosten en productiviteit van vijftigplussers een veel groter probleem vinden dan het functioneren. Van alle werkgevers vindt 9% dat vijftigplussers minder goed functioneren dan jongeren. Maar 76% van de werkgevers is van mening dat vijftigplussers en jongeren evengoed presteren en 15% vindt vijftigplussers beter functioneren dan jongeren.

Figuur 15 vergelijkt de perceptie van de loonkosten met de waardering die werkgevers hebben voor de gemiddelde productiviteit per leeftijdsgroep. De productiviteit in de leeftijdsgroepen 35-44 jaar en 45-54 jaar wordt op ongeveer hetzelfde niveau gewaardeerd (respectievelijk 7,6 en 7,7), maar die van 55-plussers scoort lager (7,2).

Figuur 15 Waardering loonkosten en productiviteit naar leeftijd



Bron Netspar, 2015.

Volgens werkgevers zal door de vergrijzing van de beroepsbevolking de problematiek met betrekking op de kloof tussen loonkosten en productiviteit toenemen. Uit onderzoek blijkt dat 75% van de Nederlandse werkgevers verwacht dat de loonkosten-productiviteitkloof zal toenemen, 23% gaat uit van geen verandering[22]. Hiermee zijn de Nederlandse werkgevers het meest pessimistisch. In Duitsland bijvoorbeeld gaat 61% van de werkgevers uit van een grotere kloof en in Zweden 59%. In het Verenigd Koninkrijk geldt dit slechts voor 37% van de werkgevers.

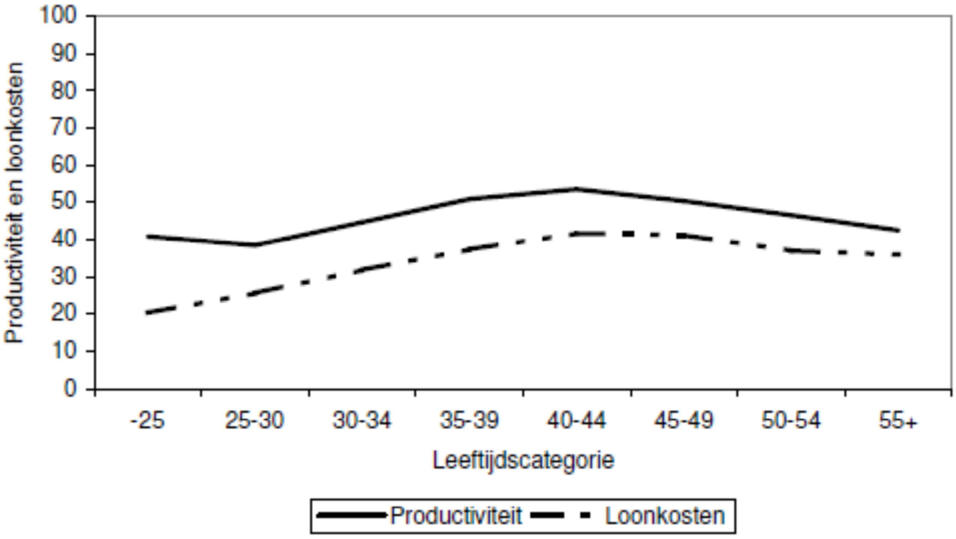
Ervaring met oudere werknemers leidt tot een gunstiger oordeel van werkgevers over hun functioneren. Dit blijkt ook uit het aannamebeleid. Wanneer relatief veel oudere werknemers bij een organisatie werken (30% of meer) of wanneer leidinggevenden zelf ouder zijn dan 50 jaar is de kans dat zij 58- en 62-jarigen aannemen significant hoger dan bij een leidinggevende die hoogstens 40 jaar oud is. Dit kan impliceren dat als gevolg van de toenemende vergrijzing van de beroepsbevolking de kansen van vijftigplussers op de arbeidsmarkt deels ‘vanzelf’ zullen verbeteren.

In de ogen van werkgevers presteren vijftigplussers slechter dan jongeren op kenmerken zoals fysieke en mentale belastbaarheid, flexibiliteit, creativiteit, opleidingsbereidheid en vaardigheid met nieuwe technologieën. Maar ze zijn volgens hen beter in aspecten zoals betrouwbaarheid, betrokkenheid, nauwkeurigheid, sociale vaardigheden en klantgerichtheid. Wat voor iemands totale productiviteit het zwaarste weegt, zal in belangrijke mate afhangen van het type werk. Bij lichamelijk zwaar werk (vooral bouwsector) zal de fysieke belastbaarheid belangrijk zijn. Bij hoofdarbeid en adviserende functies geldt dit juist voor kennis, sociale vaardigheden en klantgerichtheid. Over het algemeen vinden leidinggevenden de aspecten waar jongeren beter op scoren belangrijker (voor de totale productiviteit) dan die waar ouderen goed in zijn.

[22] Conen, W, K. Henkens en Joop Schippers (2015) ‘Arbeidskosten en productiviteit van oudere werknemers’, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken.

Het beeld uit de literatuur ten aanzien van de productiviteit is gemengd en hangt af van de specifieke werkzaamheden. Er kunnen geen stellige uitspraken gedaan worden over de relatie productiviteit en loonkosten. Een van de weinige Nederlandse studies naar de relatie productiviteit en loonkosten door Van Ours uit 2010 toont dat er geen empirisch bewijs is van een (toenemende) kloof tussen loon en productiviteit van vijftigplussers. Loonkosten en productiviteit hebben ongeveer hetzelfde leeftijdsprofiel (figuur 16). Het onderzoek bekijkt het verband tussen de productiviteit van een bedrijf en de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. (NB. De productiviteit van een individuele werknemer is niet waar te nemen).[23]

Figuur 16: Productiviteit en arbeidskosten op bedrijfsniveau als functie van de gemiddelde leeftijd van het werknemersbestand.



Noot: Productiviteit en loonkosten zijn gemeten in duizenden Euro per werknemer; het aantal waarnemingen aan de uiteinden van de leeftijdsverdeling is beperkt; voor het –25 interval zijn er 261 waarnemingen, voor het 50-56 interval zijn er 189 waarnemingen en voor het 57+ interval slechts 9. Het grootste aantal waarnemingen is er voor het 35-39 interval waarvoor 19.100 waarnemingen beschikbaar zijn

4.4 Pensioenkosten

Arbeidskosten die oudere werknemers relatief onaantrekkelijk kunnen maken, zijn de pensioenpremies indien deze oplopen naarmate de werknemer ouder is.

Het grootste deel van de werknemers - circa 4,9 miljoen - bouwt pensioen op bij een bedrijfstakpensioenfonds of een beroepspensioenfonds waar de zogenaamde ‘doorsneepremiesystematiek’ wordt gehanteerd. Doorsneesystematiek biedt vanuit arbeidsmarktperspectief gelijke kansen ongeacht de onderlinge verschillen in leeftijd. Vanuit pensioenkostenoptiek is het voor werkgevers irrelevant of zij een jonge of een

[23] Door CBS-gegevens over bedrijven uit 'Productie Statistieken Industrie' te koppelen aan informatie over werknemers uit het Sociaal Statistisch Bestand Banen en persoonsgegevens uit de Gemeentelijke Basisadministratie is een analysebestand gecreëerd met bijna 14.000 bedrijven dat informatie bevat over ontwikkelingen in de periode 2000-2005.

oude werknemer aannemen.[24] Dit komt omdat bij de doorsneesystematiek zowel de premie als de pensioenopbouw voor iedereen gelijk is, ongeacht de leeftijd. Hierdoor betalen werknemers en werkgevers tot ongeveer 40 jaar relatief veel premie in relatie tot de pensioenopbouw; ouderen betalen zij relatief weinig voor dezelfde pensioenopbouw. Reden hiervan is dat premie-inleg op jonge leeftijd een langere tijd rendeert dan de inleg op latere leeftijd.

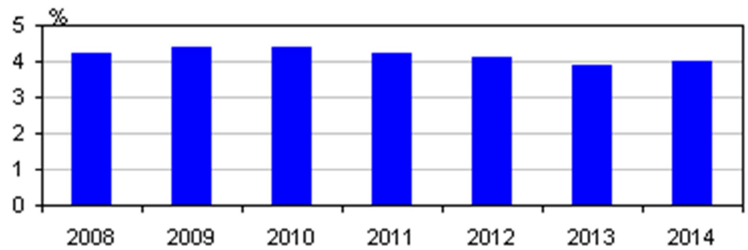
De huidige doorsneesystematiek staat echter ter discussie omdat arbeidspatronen zijn gewijzigd. Werknemers hebben tegenwoordig veelal kortere arbeidsrelaties dan vroeger en/of starten vroeg of laat als zzp'er. Werknemers die bijvoorbeeld op jonge leeftijd zzp'er zijn en op latere leeftijd deelnemen aan een regeling met de doorsneesystematiek hebben relatief veel profijt; werknemers die op jonge leeftijd een pensioenregeling met doorsneesystematiek hebben en later zzp'er worden, hebben relatief een nadeel. Deze financiële prikkels kunnen effect hebben op de bereidwilligheid tot arbeidsmobiliteit. Het thema van de doorsneeproblematiek en de effecten op de arbeidsmarkt was ook een van de thema's in de Pensioendialoog.[25]

Op dit moment vallen circa 1 miljoen werknemers onder een pensioenregeling met een leeftijdsafhankelijke pensioenpremie. Dit is vooral het geval bij zogenoemde 'rechtsreeks verzekerde regelingen' die zijn ondergebracht bij verzekeraars. In de regel betalen werkgevers een progressieve premie en de werknemer betaalt meestal een vast percentage. De pensioenkosten voor de werkgever loopt op met de leeftijd van het werknemersbestand. Hierdoor is sprake van een negatieve financiële prikkel voor deze werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen.[26] Uit SEO onderzoek[27] komt naar voren dat de leeftijdsafhankelijke premie bij (kleine) werkgevers inderdaad een rol speelt bij het aannemen van vijftigplussers.

4.5 Ziekteverzuim

Voor 2014 kwam het jaargemiddelde uit op 3,8%. Figuur 17 toont het ziekteverzuim in het 4e kwartaal vanaf 2008.

Figuur 17 Ziekteverzuimpercentage Nederland, vierde kwartaal (CBS)



Het ziekteverzuim verschilt per bedrijfstak. De horecasector kent het laagste ziekteverzuim, 2,2 procent. Een belangrijke reden is dat in de horeca relatief veel jonge mensen werken. Daarnaast werken in de horeca veel oproepkrachten met een nuluren contract. Omdat de werkgever bij dergelijke contracten in geval van ziekte niet altijd

[24] De hoogte van de pensioenpremie is afhankelijk van de samenstelling van het deelnemersbestand. Een pensioenfonds met relatief veel oudere deelnemers zal een hogere premie kennen dan een pensioenfonds met veel jonge deelnemers. De premie is echter voor iedere deelnemer bij hetzelfde pensioenfonds gelijk.
[25] In de brief 'Hoofdlijnen van een nieuw pensioenstelsel' van 6 juli 2015 heeft het kabinet aangegeven dat het de ambitie heeft om over te stappen op een actuarieel correcte systematiek van pensioenopbouw.

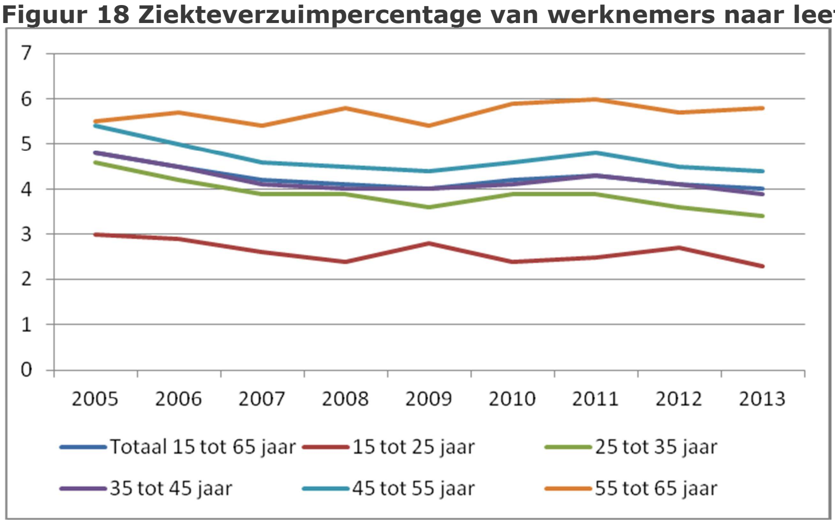
[27] SEO (2016) Werkende perspectieven voor oudere werknemers, blz 49.

hoeft door te betalen, heeft verzuim onder deze groep werknemers voor de werkgever geen effect op het verzuimpercentage.
Het totale verzuim neemt toe met de leeftijd. Dat is dan ook reden waarom vooral bij de overheid en in het onderwijs sprake is van een relatief hoog ziekteverzuim is. Bij de overheid en het openbaar bestuur bedroeg het ziekteverzuim in het vierde kwartaal 5,3 procent.

Ondanks dat het totale verzuim oploopt met de leeftijd is het ziekteverzuim van oudere werknemers zonder aandoening vrijwel even hoog als van hun jongere collega's (CBS, 2014). Bij afwezigheid van een langdurige aandoening ligt het verzuim van 55- tot 65-jarigen maar iets hoger dan van jongere leeftijdsgroepen. Het zijn vooral langdurige aandoeningen waardoor oudere werknemers langer dan jongere werknemers verzuimen. Oudere werknemers hebben vaker te maken met aandoeningen, zoals hart- en vaatziekten en rug-, nek- en gewrichtsklachten. Opvallend is dat de afgelopen tien jaar het aantal mensen met chronische aandoeningen is toegenomen, dit komt gedeeltelijk door de vergrijzing, maar de toename is in alle leeftijdsgroepen zichtbaar.[28] Figuur 18 laat het gemiddelde ziekteverzuimpercentage naar leeftijdsgroep zien voor de periode 2008-2013.

Uit onderzoek van SEO komt naar voren dat ziekteverzuim nauwelijks een rol speelt in het aannamebeleid van werkgevers. Dit komt onder andere omdat de meeste werkgevers de kosten van langdurig ziekteverzuim van hun werknemers hebben herverzekerd.[29] Werkgevers noemen het ziekteverzuim niet expliciet als kostenpost of belemmering om oudere werknemers in dienst te nemen. Het feit dat ziekteverzuim niet expliciet genoemd wordt betekend echter niet dat het geen rol speelt. In het lopend SER-advies "loondoorbetaling bij ziekte en langdurige werkloosheid" komt dit thema aan de orde.

Figuur 18 Ziekteverzuimpercentage van werknemers naar leeftijd; 2008-2013



Bron: CBS Statline.

[28] RIVM (2015) Aantal Chronisch zieken neemt toe.
[29] SEO (2012), *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?*

4.6 Ontziemaatregelen

In de Beleidsagenda 2020 adviseert de Stichting van de Arbeid bestaande generieke ontziemaatregelen om te vormen als uit toetsing blijkt dat deze feitelijk geen bijdrage leveren aan de participatie en inzetbaarheid van oudere werknemers. Ontziemaatregelen kunnen de inzetbaarheid van vijftigplussers bevorderen en ziekteverzuim voorkomen, maar kunnen oudere werknemers ook duurder maken waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt juist afnemen.

Onderzoek laat zien dat ontziemaatregelen lang niet altijd het beoogde effect hebben, in die zin dat de maatregelen zich niet vertalen in een toegenomen enthousiasme onder oudere werknemers om langer door te werken (ROA, 2015).

De afgelopen periode hebben sociale partners ontziemaatregelen voor vijftigplussers in cao's zoals extra vrije dagen, een kortere werkweek, of het vrijstellen van bepaalde werkzaamheden of nachtdiensten verminderd. Voor het cao-jaar 2014 concludeerde de AWVN dat in 15 procent van de vernieuwde cao's de 'ontziemaatregelen een zaak van het verleden zijn, dat bij één op de drie werkgevers het thema op de cao-agenda staat en dat nog eens 15 procent van plan is het onderwerp op die agenda te plaatsen.[30]

Op dit moment heeft de meerderheid van de werkgevers (driekwart) nog steeds een regeling waarin extra vakantie-uren worden toegekend op basis van leeftijd. Deze regelingen gelden dus ook voor nieuw aan te trekken oudere medewerkers wat een belemmering kan zijn om oudere werknemers aan te nemen.

In figuur 19 en tabel 4 is te zien dat ontziemaatregelen die gericht zijn op het takenpakket zoals het aanbieden van taakverlichting of een ander takenpakket nagenoeg even vaak voorkomen als 10 jaar geleden. Volgens Josten en Vlasblom is een verklaring hiervoor dat dit soort maatregelen eerder individueel dan collectief wordt toegepast.[31]

Tabel 4: Werkgevers met ontziemaatregelen, 2005-2013 (in procenten en gemiddeld aantal maatregelen)

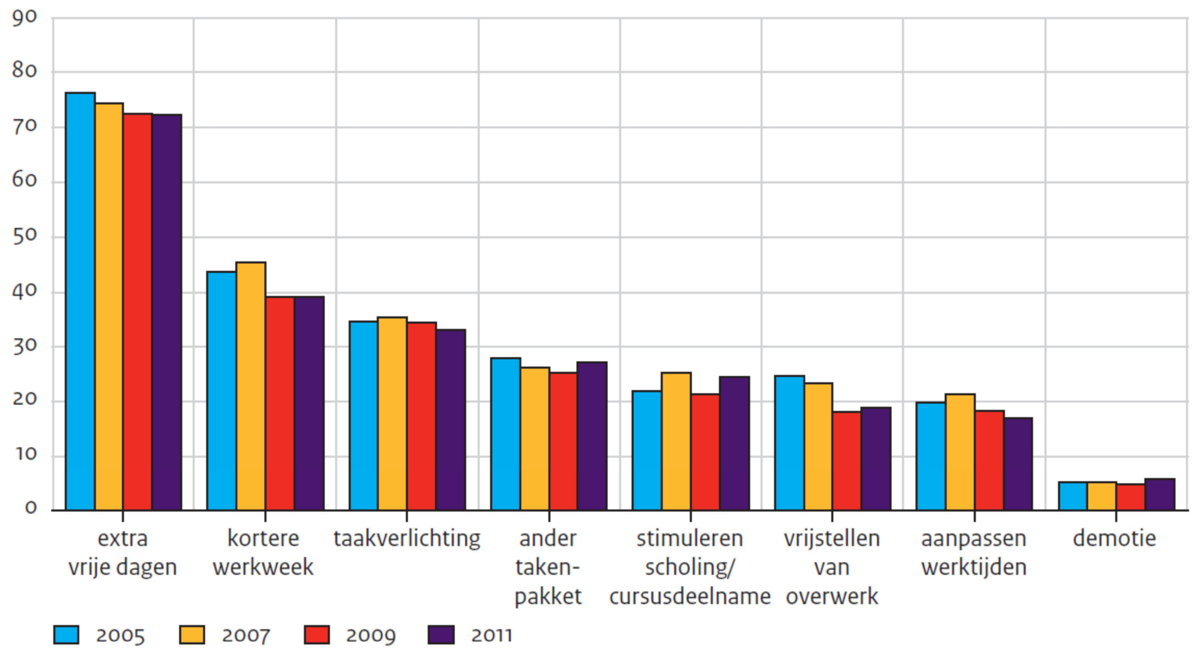
	2005	2009	2013	verschil 2005-2013	
vrijstelling ploegen-dienst	28	25	20	-8	***
vrijstelling overwerk	25	18	16	-9	***
extra vrije dagen	76	73	71	-5	*
kortere werkweek	44	39	33	-11	***
aangepaste werktijden	20	19	14	-6	**
ander takenpakket	28	27	25	-3	
taakverlichting	34	35	33	-1	
gemiddeld aantal maat-regelen per werkgever	2,54	2,35	2,12	-0,4	***

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Bron: Josten en Vlasblom (2015)

30 AWVN (2014) Eindevaluatie CAO-seizoen 2014. Een overgangsjaar.
31 E. Josten en J.D. Vlasblom (2015) Beïnvloeden ontziemaatregelen de houding van werkgevers ten opzichte van ouderen? Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (31) 3.

Figuur 19 Maatregelen voor oudere werknemers, 2005-2011 (in procenten van het aantal bedrijven)



Bron: SCP (AVP'05/'06-'11/'12)

4.7 Perceptie/beeldvorming gerelateerd aan kosten

In de perceptie van werkgevers worden vijftigplussers gezien als een homogene groep. Terwijl het in de praktijk gaat om een zeer heterogene groep die verschilt naar opleidingsniveau, werkervaring, kennis, vaardigheden, etc. Uit onderzoek van Bal en de Lange (2015) blijkt dat een eenzijdige, negatieve benadering van werkgevers een goede voorspeller is van vervroegde pensionering of uitval onder vijftigplussers.[32]

De perceptie berust op een gegeneraliseerd beeld van vijftigplussers en leidt doorgaans tot een hogere inschatting van de kosten dan de feitelijke kosten. Veel werkgevers verwachten dat een oudere werknemer hogere kosten met zich mee zou kunnen brengen. Enerzijds zit dat in de verwachte kosten van bijvoorbeeld ontziemaatregelen, anderzijds speelt mee dat onder werkgevers het beeld bestaat dat onder oudere werknemers het ziekteverzuim hoger is en de productiviteit lager, wat vanuit bedrijfseconomische overwegingen onaantrekkelijk is.[33]

Percepties hebben vooral impact op de toegang tot de arbeidsmarkt. De werkgever of bemiddelaar maakt een inschatting van de opbrengst die kandidaat gaan leveren. Omdat niet alle relevante informatie over een kandidaat beschikbaar is, worden (vermeende) kenmerken van een groep aan individuele leden van die groep toegeschreven. Op basis van bepaalde beelden over productiviteit en gezondheid kan de keus van een werkgever aldus negatief uitpakken voor de oudere werkzoekende. Dit is vooral relevant in de

[32] Bal, P.M. & De Lange, A. H. (2015) From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88 (1), 126-154.
[33] Bron discriminatieonderzoek.

eerste selectiefase, nog voordat een werkgever moet kiezen tussen de ene of andere kandidaat.

Diverse onderzoeken laten echter zien dat de beeldvorming van veel werkgevers over vijftigplussers niet klopt, het risico om vijftigplussers aan te nemen wordt overschat. Het gegeven dat bedrijven waar oudere werknemers werken een positiever beeld hebben van vijftigplussers ondersteunt dit onderzoek.

4.8 Skills/inzetbaarheid

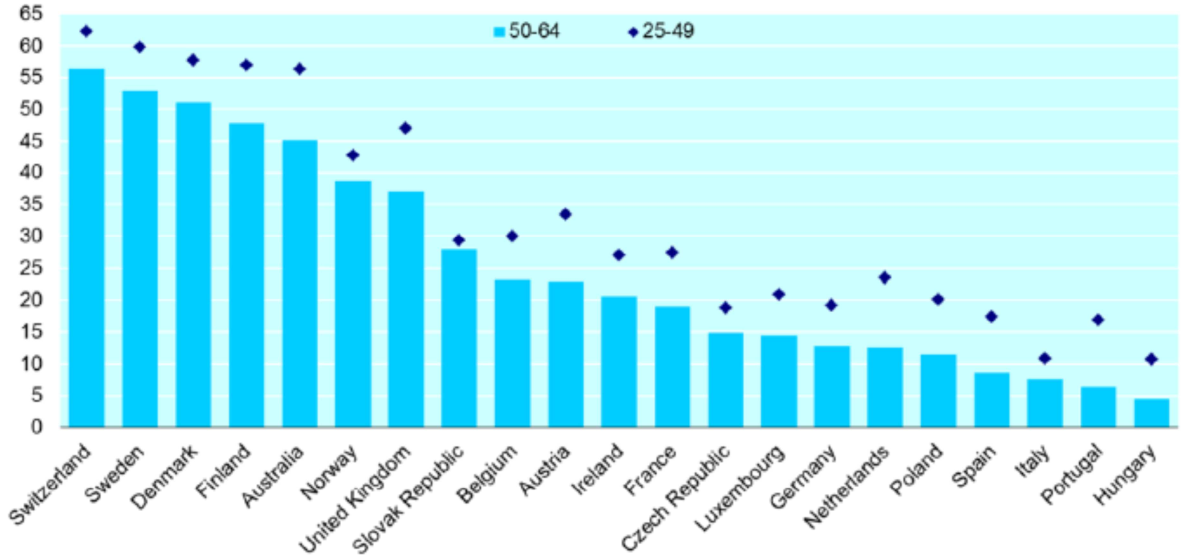
Vijftigplussers investeren ten opzichte van andere leeftijdsgroepen relatief weinig in scholing. Ook geldt dat vijftigplussers in het verleden - toen zij nog jong waren - minder aan scholing deden dan latere generaties. Hierdoor is de scholingsdeelname van vijftigplussers gedurende hun hele loopbaan relatief laag ten opzichte van jongere leeftijdsgroepen.

Vooral voor vijftigplussers is het belangrijk om hun vaardigheden op peil te houden en te investeren in hun *human capital*.[34] Omdat zij vaak lang bij één werkgever werken en mede daardoor vooral specifieke, specialistische skills opbouwen, is de impact als er geen vraag meer is naar deze vaardigheden veel groter dan bij jongeren.
Onderzoek van het SCP laat zien dat hun deelname aan cursussen en trainingen relatief laag is. Uit de 2012-peiling van het *Arbeidsaanbodpanel* blijkt dat van de leeftijdsgroep van 25-34 jaar 48% in de voorafgaande twee jaar een training heeft gevolgd. In de leeftijdsgroep van 55-64 jaar is dit slechts 31%. De mate van opleidingsdeelname hangt samen met het opleidingsniveau; hoe hoger de opleiding, hoe vaker wordt deelgenomen aan scholing.

Wel blijkt dat de oudere leeftijdsgroep de afgelopen jaren de achterstand enigszins inhaalt. Cijfers van de *ROA Leven Lang Leren Enquête* laten zien dat oudere werknemers tussen 2004 en 2013 vaker een training volgden en hiermee hun achterstand op de jongeren langzaam inhalen. In Nederland is het verschil in trainingen tussen de leeftijdsgroepen hoger dan deelname in het buitenland. Internationaal gezien is het verschil tussen de leeftijdsgroepen echter eveneens hoog (figuur 20).

[34] A. de Grip, D. Fouarge en R. Montizaan (2015), Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid, *Netspar.*

Figuur 20 Scholingsdeelname naar leeftijd



Bron: OECD, 2011

Werkgevers bieden aan oudere werknemers minder scholingsmogelijkheden aan. Een reden hiervoor is de "beperkte" tijd om deze investering productief in te zetten. Bovendien zullen werkgevers die een negatief beeld hebben van de productiviteit en het leervermogen van oudere werknemers minder geneigd zijn om in hun scholing te investeren.

Uit onderzoek van ROA blijkt dat werkgevers die aan vijftigplussers scholingsmogelijkheden bieden daar positieve effecten van zien. De betrokken werknemers zijn extra gemotiveerd omdat ze zien dat zij voor hun werkgever belangrijk zijn. En hun prestaties en loonkosten zijn meer in balans. Bovendien, zo stelt ROA, verlaten vijftigplussers die scholing volgen minder snel de arbeidsmarkt.
Scholing van vijftigplussers heeft overigens ook effect op werknemers die een scholingsaanbod hebben gekregen, maar hiervan geen gebruik maken. Het scholingsaanbod geeft een signaal aan die werknemers dat de werkgever bereid is in hen te investeren.

Een andere reden voor de lagere deelname aan scholing door oudere werknemers is dat veel van hen minder zin hebben in scholing. Dat geldt vooral voor vijftigplussers die over enkele jaren met pensioen denken te gaan. In het algemeen geldt dat de animo om deel te nemen aan scholing afneemt naarmate men ouder wordt (figuur 17).
Er zijn grote verschillen tussen sectoren (zie tabel 5). Zo volgt bijvoorbeeld in de handel en horeca maar 15% van alle 50-67 jarigen scholing tegen 51% in de industrie en landbouw.

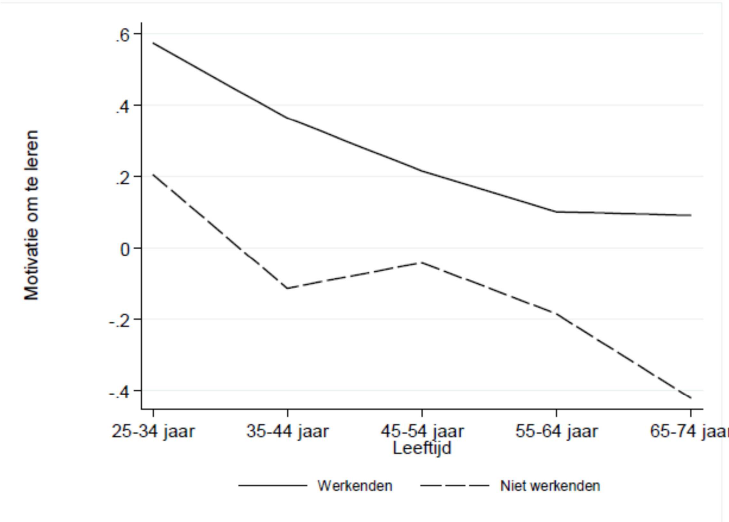
Daarnaast is het aanbod van scholing van werkgevers afgenomen als gevolg van de economische crisis die een negatieve impact heeft gehad op de budgetten die organisaties hebben om te investeren in kennis en vaardigheden van hun personeel (De Grip, Fouarge & Montziaan, 2015). Daarnaast is de financiële ondersteuning door de overheid versoberd zoals re-integratiebudgetten en scholingsaftrek.

Tabel 5: Deelname aan scholing door werkenden 50-67 jarigen, naar achtergrondkenmerken (%)

	50-67 jarigen
Geslacht	
Man	50
Vouw	55
Opleiding	
Bo, vmbo	38
Mbo, havo/vwo	53
Hbo, wo	64
Sector	
Industrie en landbouw	51
Bouw en transport	42
Handel en horeca	15
Financieel en zakelijk dienstverlening	45
Openbaar bestuur	68
Onderwijs	68
Zorg en welzijn	64

Bron: ROA Leven Lang Leren Enquête 2010.

Figuur 21 Motivatie om te leren, naar leeftijd

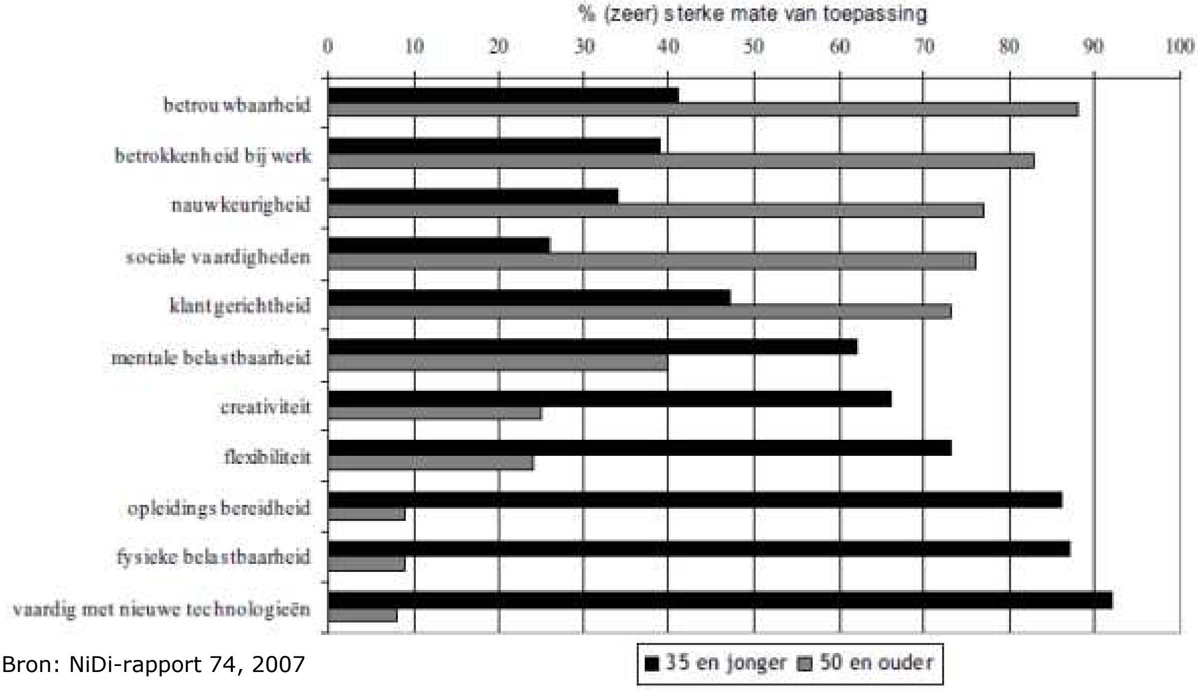


Bron: ROA, Leven lang leren Enquête 2010

Met het ouder worden gaan bepaalde vaardigheden achteruit, op andere punten worden vijftigplussers aantrekkelijker voor werkgevers (figuur 22). Vijftigplussers beschikken door het volgen van onderwijs, trainingen en vooral de opgebouwde ervaring door het informele leren op het werk ('leren door te doen') over veel competenties die jongeren nog niet hebben. Dit maakt oudere werknemers juist weer productiever.
Dit wijst erop dat oudere medewerkers vooral productief zijn in functies waarvoor veel geaccumuleerde kennis ('ervaring') nodig is en waar het om kunnen gaan met verantwoordelijkheden van belang is. Daarentegen kunnen zij zich moeilijk handhaven in functies die een hoge handelingssnelheid vereisen zoals bijvoorbeeld werken in een dealing room van een bank.[35]

[35] De Grip (2015) *Position paper RTG: Oorzaken langdurige werkloosheid ouderen.*

Figuur 22 Vaardigheden van werknemers naar leeftijd



Bron: NiDi-rapport 74, 2007

4.9 Baanmobiliteit van oudere werknemers

Van de 55-plussers is de afgelopen twee jaar 13% van werkgever of functie veranderd, terwijl dit bij 45-54-jarigen 21% is en bij de jongste categorie - tot en met 24 jaar - zelfs 57%.[36] Als vijftigplussers mobiel zijn, zijn zij dit veel vaker intern binnen de eigen organisatie dan extern in de overstap naar ander bedrijf of bedrijfstak. De omslag van externe naar interne mobiliteit doet zich overigens al op een veel jongere leeftijd voor. Vanaf de leeftijd van ongeveer 30 jaar is vaker sprake van functiemobiliteit dan van verandering van werkgever. In alle Europese landen daalt de mobiliteit met leeftijd, maar in Nederland is de daling gerelateerd aan leeftijd relatief sterk.[37]

Het voornaamste risico van lage mobiliteit is dat werkenden zich specialiseren in een krimpberoep. Als zij hun baan verliezen hebben hun specifieke vaardigheden weinig waarde voor andere werkgevers op de arbeidsmarkt.[38] Juist voor deze werknemers kan baanmobiliteit ervoor zorgen dat zij meer informeel leren op verschillende plekken en zo verschillende skills op peil kunnen houden of uitbreiden (employability). Hiermee kan op termijn langdurige werkloosheid worden voorkomen.

Het SCP ziet twee mogelijke oorzaken van lage mobiliteit: het kan zijn dat oudere werknemers tevreden zijn met de plek waar ze zitten, maar het kan ook zijn dat de mobiliteit laag is omdat men moeilijk een nieuwe plek kan vinden. Uit het rapport blijkt dat beide argumenten voor oudere werknemers een rol spelen. 55-plussers geven relatief vaak aan dat hun kennis en vaardigheden goed passen bij het werk dat ze doen; 85% ten opzichte van 74% bij 25-34 jarigen. Tegelijkertijd schatten vooral 55-plussers hun kansen bij een andere werkgever laag in. Het zou dus goed kunnen dat mensen beter op

[36] SCP (2014) Vraag naar arbeid.
[37] Anja Deelen, Rob Euwals, Ruud Muffels (2014) "Nederlandse arbeidsmarkt in Europees perspectief: jongeren mobiel, ouderen honkvast", *Me Judice*.
[38] CPB (2015) Langdurige werkloosheid: afwachten en hervormen.

hun plek zitten naarmate ze ouder worden, maar dat het hierdoor ook moeilijker wordt een baan bij een andere werkgever te vinden.

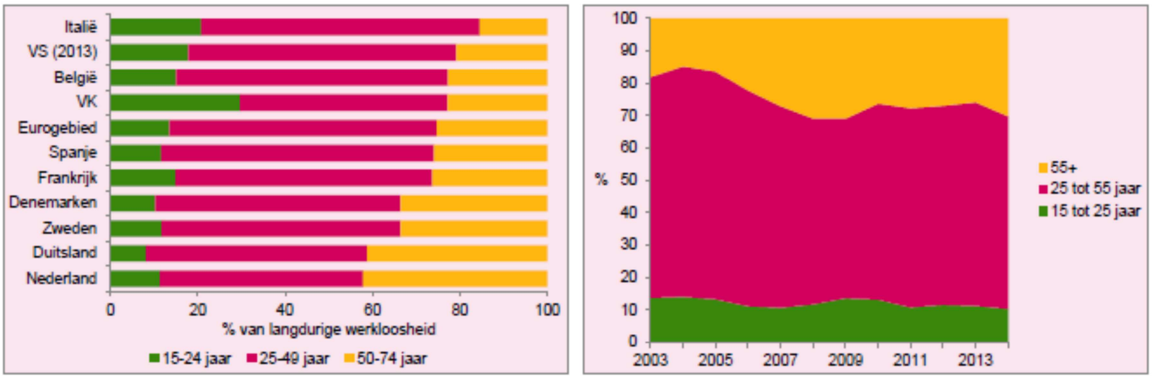
Het CPB ziet ook institutionele oorzaken voor de lage mobiliteit. Oudere werknemers met een vast contract hebben minder reden om (snel) over te stappen naar een andere baan.[39] Externe mobiliteit betekent voor velen het opgeven van een vast contract voor een flexibel contract met minder zekerheden. Naast de aard van het contract speelt ook de leeftijd bij baanmobiliteit een rol; ontslagbescherming loopt op met senioriteit. Tot slot speelt het pensioen een belangrijke rol. Bij wisseling van pensioenfonds/-verzekering kunnen pensioenrechten teloor gaan en kan de overstap kostbaar zijn.

5 Internationale vergelijking

5.1 Inleiding

Het lijkt erop dat de concentratie van langdurige werkloosheid onder vijftigplussers vooral een Nederlands (en Duits) probleem is. In de Europese Unie is gemiddeld 25% van alle langdurig werklozen vijftigplusser; 15%-punt minder dan in Nederland. En de werkloosheidsduur voor vijftigplussers is in Nederland gemiddeld 3 jaar terwijl het OESO-gemiddelde uitkomt op ongeveer 1,5 jaar.

Figuur 23 Sterke concentratie langdurige werkloosheid bij ouderen in Nederland



Bron: linkerfiguur: Eurostat (jaar=2014) en OESO (voor de VS, jaar=2013), rechterfiguur: CBS (2014).

5.2 Beleid gericht op langdurige werkloosheid onder ouderen

De Europese Commissie heeft een studie verricht naar het beleid van landen ten aanzien van langdurig werklozen. Hierbij zijn 5 beleidsvelden onderscheiden. Deze zijn in tabel 6 opgenomen. In de tabel is tevens de score van Nederland (vet afgedrukt) per beleidsveld weergegeven.

Onder de tabel is een toelichting opgenomen. Tevens wordt ingegaan op maatregelen van landen die een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Gekozen is voor Duitsland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk.

[39] CPB (2015) Langdurige werkloosheid: *Afwachten en hervormen*, *CPB Policy brief 2015/11.*

Tabel 6. Beleid ten behoeve van langdurig werklozen

Beleidsveld	Erg goed	Gemiddeld	Zwak
Uitkeringen,	Cyprus, Litouwen, IJsland en **Nederland**	Oostenrijk, Ierland, Zwitserland, Tsjechië, Denemarken, Finland, Frankrijk, Italië, Luxemburg, Malta, Noorwegen, Servië, Slovenië, Zweden	België, Bulgarije, Duitsland, Estland, Griekenland, Spanje, Kroatië, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Turkije, VK
Sociale diensten	IJsland, Luxemburg Noorwegen, **Nederland** Zweden	Oostenrijk, België, Bulgarije, Zwitserland, Cyprus, Denemarken, Finland, Ierland, Liechtenstein, Litouwen, Malta, Polen, Portugal, Slovenië	Zwitserland, Duitsland, Estland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Kroatië, Hongarije, Italië, Letland, Roemenië, Servië, Slowakije, Turkije, VK
Activering	Oostenrijk, Hongarije, IJsland, Luxemburg, Malta, Noorwegen,	België, Zwitserland, Cyprus, Tsjechië, Finland, Denemarken, Duitsland, Estland, Ierland, Litouwen, Letland, Polen, Zweden, VK	Bulgarije, Estland, Spanje, Frankrijk, Kroatië, Italië, Letland, **Nederland**, Portugal, Roemenië, Servië, Slovenië, Slowakije, Turkije,
Coördinatie tussen werkgelegenheid, sociale bijstand en sociale diensten	Litouwen, Noorwegen, Slovenië	Oostenrijk, België, Bulgarije, Cyprus, Duitsland, Denemarken, Estland, Spanje, IJsland, Finland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, Letland, Malta, **Nederland**, Roemenië, Slowakije	Zwitserland, Tsjechië, Estland, Kroatië, Hongarije, Italië, Letland, Polen, Portugal, Servië, Zweden, Turkije, VK
Mate van individuele ondersteuning	IJsland, Liechtenstein, **Nederland**	Oostenrijk, België, Bulgarije, Zwitserland, Duitsland, Denemarken, Estland, Finland, Frankrijk, Hongarije, Ierland, Litouwen, Luxemburg, Letland, Malta, Noorwegen, Polen, Portugal, Servië, Zweden, Slovenië, Slowakije, VK	Cyprus, Zwitserland, Estland, Spanje, Kroatië, Italië, Roemenië, Turkije

Bron: Europese Commissie (2015), Integrated support for the long-term unemployed. A study of national policies

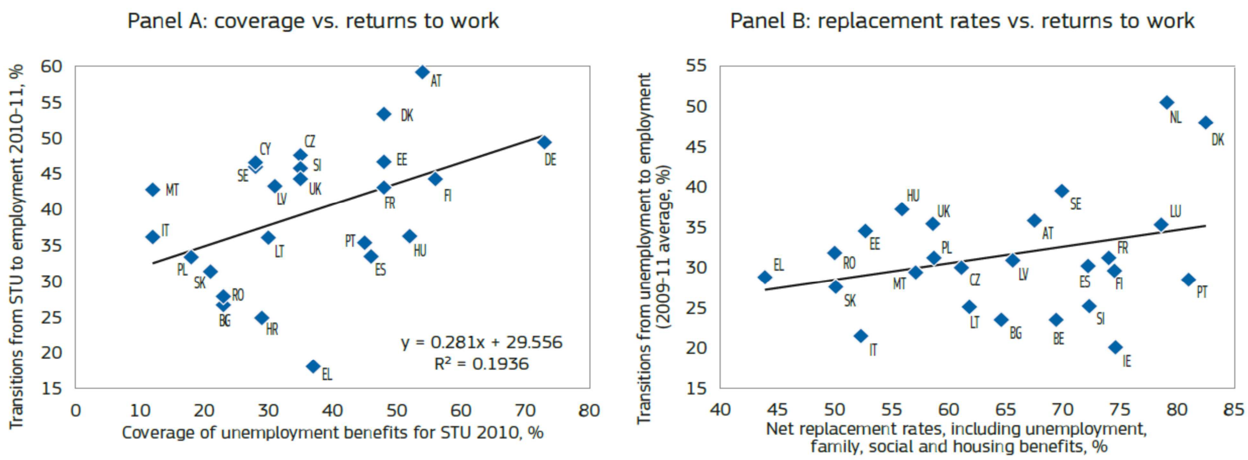
Toelichting tabel 6
De waardering van deze beleidsvelden is gebaseerd op diverse "maatstaven". (Zie bijlage 1.)

Bij het 1e beleidsveld "Uitkeringen" gaat het om 9 maatstaven. Op al deze maatstaven scoort Nederland goed. Enkele voorbeelden:

- De uitkering is voldoende om armoede te voorkomen;
- de dekkingspercentage van de uitkeringen is goed (er worden geen grote groepen uitgesloten);
- er zijn prikkels voor langdurig werklozen om een baan te accepteren door de afbouw van de WW.

De hoogte en dekkingsgraad van uitkeringen zijn belangrijk omdat deze niet alleen armoede voorkomen maar betrokkenen gelegenheid bieden om een baan te zoeken die past bij hun vaardigheden. Zie onderstaande figuren (Europese Commissie 2015).

Figuur 24 Dekkingsgraad (linker paneel) en hoogte (rechter paneel) van uitkeringen



Source: Panel A: EU-LFS, DG EMPL calculations. 2012 value used for coverage of UK in 2010. 2011-12 value used for transitions of DE and PT. No data available for BG, IE, LU and NL. Panel B: DG EMPL calculations based on Eurostat, EU-SILC 2009–10–11 longitudinal data and OECD-EC tax-benefit model.

Ook op het punt van de sociale diensten (beleidsveld 2) scoort Nederland goed en worden door de Europese Commissie op alle zeven onderzochte maatstaven geen tekortkomingen voor Nederland geconstateerd.

Het 3e beleidsveld "Activering" toont bij Nederland twee 'gebreken' aan. Ten eerste het gebrek aan activeringsmaatregelen die adequaat zijn gericht op langdurig werklozen (lees vijftigplussers). Het gaat hierbij om maatregelen die vijftigplussers helpen bij het vinden van een baan. Ten tweede het feit dat in de meeste gemeenten een goede dienstverlening voor oudere langdurig werklozen ontbreekt (maatwerk).

De gebreken die door de Europese Commissie genoemd worden met betrekking tot de uitvoering (beleidsveld 4) liggen in het verlengde van voorgaande. De samenwerking tussen werkgevers en de uitvoering is niet structureel maar doorgaans ad hoc. Daarnaast is er onvoldoende structureel budget voor effectieve samenwerking tussen de uitvoeringsorganisaties. Een oorzaak is het afschaffen van het re-integratiebudget van UWV.

Tot slot geldt bij de individuele ondersteuning (5e beleidsveld) dat Nederland teveel ontheffing van verplichtingen in de bijstand hanteert waardoor langdurig werklozen niet/nauwelijks het arbeidsproces instromen. Dit geldt in versterkte mate voor werkloze vijftigplussers.

5.3 Arbeidsmarktbeleid langdurige werkloosheid (vijftigplussers); enkele andere landen

Uit tabel 7 blijkt dat de insteek van andere landen gericht op aanpak van langdurige werkloosheid onder vijftigplussers verschilt. Ter illustratie hiervan zijn Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Zweden onderzocht. Het gaat er hierbij niet om welk land het meest effectief langdurige werkloosheid onder vijftigplussers bestrijdt. Daarvoor zou de totale economische situatie en arbeidsmarkt per

land onderzocht moeten worden. Deze landen zijn alleen nader beschouwd om te zien of er nieuwe ideeën over bestrijding van langdurige werkloosheid opgedaan kunnen worden.

Tabel 7 Kengetallen arbeidsparticipatie en werkloosheid

	Bruto participatie 55+	Werkloosheid 55+	Langdurige werkloosheid 55%
Duitsland	69,0%	5,1%	62,5%
Denemarken	66,4%	4,8%	41,8%
Frankrijk	50,8%	7,3%	61,9%
Nederland	**64,9%**	**7,7%**	**59,6%**
Verenigd Koninkrijk	63,5%	4,2%	47,2%
Zweden	78,4%	5,4%	30,1%

Bron: OECD, Employment Outlook 2015

Duitsland scoort "zwak" op de beleidsvelden uitkeringen en sociale diensten en "gemiddeld" op de andere drie beleidsvelden (tabel 7). Het Verenigd Koninkrijk scoort zelfs op drie van de vijf onderscheiden beleidsvelden "zwak". Niettemin is de werkloosheid onder ouderen in het Verenigd Koninkrijk relatief laag (4,2%) evenals het aandeel langdurig werkloze ouderen (47,2%). Frankrijk scoort op twee van de vijf beleidsvelden "zwak". In Frankrijk is het aandeel ouderen met een baan erg laag; de bruto participatiegraad is bijna 51% en het aandeel langdurig werkloze ouderen is relatief hoog met bijna 62%. De werkloosheid onder 55-plussers komt in Frankrijk uit op 7,3%. Denemarken en vooral Zweden zetten de beste prestaties neer ten aanzien van arbeidsdeelname, werkloosheid en langdurige werkloosheid ouderen.
De vraag is waarin het arbeidsmarktbeleid voor ouderen zich in deze landen onderscheidt.

Duitsland

In Duitsland zijn met de Hartz-hervormingen de uitkeringsvoorwaarden flink aangescherpt. Anno 2015 is sprake van een initiatief om langdurige werkloosheid te bestrijden via subsidies aan werkgevers, een integratieroute via deeltijdwerk en persoonlijke hulp aan de langdurig werklozen. Ook is er discussie over het beperken van het gebruik van sancties om armoede onder uitkeringsgerechtigden te voorkomen.
Om de problemen van oudere werknemers te verzachten heeft de Duitse Bondsdag vorig jaar besloten tot een pensioenpakket. Twee belangrijke maatregelen hieruit zijn een verhoging van veel pensioenen enerzijds en een verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd tot 63 jaar voor mensen die minimaal 45 jaar hebben gewerkt anderzijds.
Andere maatregelen - gericht op alle langdurig werklozen – zijn onder andere:

- Individuele gesprekken en begeleiding gebaseerd op integratiecontracten voor langdurig werklozen;
- Werkervaringprogramma's en publieke werkprogramma's;
- Kortdurende trainingen;
- Werkgelegenheidprikkels via loonsubsidies.

Frankrijk
In Frankrijk ligt het accent in het arbeidsmarktbeleid op upgrading van het arbeidspotentieel via scholing. Daarnaast wordt veel gewerkt met structurele arbeidskortingen en generieke loonkostensubsidies. Voorbeelden van andere maatregelen gericht op vermindering van de langdurige werkloosheid zijn:
- Proefplaatsingen van één maand;
- Outplacement bij collectief ontslag;
- Bemiddeling en loopbaanbegeleiding;
- Gesubsidieerde arbeid in publieke sector.

Verenigd Koninkrijk
Het Verenigd Koninkrijk heeft gekozen voor aanscherping van de uitkeringsvoorwaarden (New Deal). In 2011 is in het Verenigd Koninkrijk het *Work Programme* ingesteld om private re-integratiebedrijven en daarmee ook private prikkels meer kans te geven om arbeidsplaatsing te belonen.
Het Work Programme heeft sterke overeenkomsten met de stappen die in Nederland in 2002 gezet zijn met de wet SUWI: aanbesteding van re-integratiecontracten aan private re-integratiebedrijven en – iets later – een sterke nadruk op het gebruik van de prikkels *No Cure No Pay* of *No Cure Less Pay*. Voorbeelden van andere maatregelen zijn:
- Maatgerichte ondersteuning van langdurig werklozen (maatwerk);
- Bemiddeling en training richting een baan in de publieke sector;
- Eén contactpersoon voor training of bijscholing;
- "Job alternation"; dit is een soort werkverdeling. Iemand die werkloos is, vervangt tijdelijk een werknemer die een verlofperiode opneemt. Op deze wijze kan de werkloze werkervaring opdoen.

Zweden
De Zweedse welvaartsstaat wordt traditioneel gekenmerkt door een hoog niveau van sociale bescherming, gebaseerd op algemene dekking en solidariteit, een omvangrijke publieke sector en arbeidsmarktregulering via vooral cao's. Een belangrijk kenmerk van het Zweedse arbeidsmarktbeleid is het principe van activering en het verbeteren van de vaardigheden van haar burgers (arbets- och kompetenslinjen). Het belang van activering blijkt bijvoorbeeld uit de bestedingen aan actief arbeidsmarktbeleid; 1,35% BBP in 2013. De uitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid zijn in Zweden zelfs hoger dan de uitgaven aan passief arbeidsmarktbeleid (uitkeringen).
- *Preventie werkloosheid;* In Zweden worden regelmatig economische prognoses opgesteld op basis waarvan enerzijds loononderhandelingen plaatsvinden en die anderzijds worden gebruikt om werkloosheid te minimaliseren indien een herstructurering eraan dreigt te komen. Nog voordat de herstructurering plaatsvindt, worden werkgevers en werknemers al ondersteund door de zogenaamde Job Security Councils. Zij bieden advies en bemiddeling van werknemers aan zodat zoveel mogelijk werknemers, die hun baan zouden verliezen, elders geplaatst kunnen worden. Ook scholing is onderdeel van de hulp. Doel hiervan is de kansen van werknemers op een andere baan te vergroten. Kortom, met behulp van de economische prognoses wordt tijdig ingespeeld op economische hervormingen zodat zo min mogelijk werkloosheid ontstaat.
- *Tegengaan langdurige werkloosheid;* Om zo veel mogelijk de zeer langdurige werkloosheid tegen te gaan worden werklozen na 450 dagen werkloosheid geplaatst in vooral de overheidssector.

Denemarken
Ook de Deense verzorgingsstaat heeft een activerend karakter. Doel is werklozen terug te brengen op de arbeidsmarkt. Activering wordt in Denemarken gezien als een belangrijk instrument om te komen tot een meer inclusieve samenleving waarin ieder zich ten volle kan ontplooien. In principe is dus eenieder betrokken bij deze activering.

Net als in Zweden staat 'flexicurity' centraal: beperkte ontslagbescherming, hoge sociale zekerheid en een actief arbeidsmarktbeleid. Dat alles leidt ertoe dat jaarlijks een derde van de Deense beroepsbevolking wisselt van baan. Dit is een zeer hoge baanmobiliteit vergeleken met andere Europese landen.
Voorbeelden van beleidsmaatregelen zijn:
Jobtræning en *Individuel Jobtræning.* Dit zijn twee maatregelen die langdurig werklozen tewerkstellen met een loonkostensubsidie. Werkgevers kunnen privaat of publiek zijn. Voor personen, tewerkgesteld binnen *Jobtræning, gelden* dezelfde regels, lonen en arbeidsvoorwaarden als collega's met een gelijkaardige functie binnen het bedrijf. Wanneer de contractduur langer is dan een half jaar moet het bedrijf ook voorzien in een opleiding van betrokkenen.
Individuel Jobtræning richt zich op de zwakkere langdurig werkloze. De arbeidsvoorwaarden worden, net als de subsidie, per persoon bepaald.
Andere beleidsmaatregelen zijn:

- Arbeidsmarkttraining (maximaal 6 weken) en training voor het opdoen van specifieke beroepsvaardigheden;
- Loonkostensubsidie gedurende 6 – 12 maanden voor werkgevers die een langdurige werkloze aannemen;
- Ondersteuning door een mentor voor langdurig werklozen om te integreren in de nieuwe functie;
- Training van vier weken in een onderneming;
- Individuele bemiddeling en loopbaanondersteuning;
- Gesubsidieerde werkgelegenheid.

Bijlage 1
Uitwerking tabel 6 Beleid ten behoeve van langdurig werklozen

Hieronder worden de thema's aangegeven per beleidsveld.

Uitkeringen:
- Hoogte van de uitkering;
- Dekkingsgraad van de uitkeringen;
- Financiële prikkels om te gaan werken;
- Afstemming op behoeften langdurig werklozen;
- Uitkeringsvoorwaarden;
- Relatie tussen verzekeringen en sociale zekerheid;
- Informatie / transparantie;
- Uitkeringsduur;
- Werkloosheidsuitkeringen in relatie met andere uitkeringen.

Sociale diensten/Activering:
- Zicht op kwetsbare groepen; worden zij tijdig bereikt;
- Samenwerking tussen sociale diensten en andere re-integratie organisaties;
- Samenwerking tussen diensten;
- Aanzetten voor formele coördinatie;
- Type samenwerking (structureel of ad hoc);
- Tijd, informatiebronnen en capaciteit om te coördineren;
- Soort re-integratiebenaderingen (eenmalig of structureel).

Coördinatie tussen werkgelegenheid, sociale zekerheid en sociale diensten:
- Beschikbaarheid van diensten voor langdurig werklozen;
- Maatwerk bij toepassing arbeidsmarktinstrumentarium;
- Dekkingsgraad actief arbeidsmarktbeleid voor langdurig werklozen;
- Aanpak risicogroepen;
- Coördinatie tussen maatregelen en actoren;
- Gerichtheid op arbeidsmarktmogelijkheden en werkgevers en/of focus op banen in publieke sector;
- Voorwaarden/restricties inzake recht op een uitkering (t.a.v. inschrijving, registratie etc.).

Individuele ondersteuning:
- Een op de langdurig werkloze gerichte aanpak;
- Kwalitatieve ondersteuning;
- Variëteit in dienstverleningsactiviteiten, vooral voor risicogroepen;
- Re-integratiecontracten;
- Mogelijkheden voor werkgelegenheidscreatie.